



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Zhodnocení vývoje trhu práce ve Zlínském kraji se zaměřením na ohroženou věkovou skupinu  
Evaluation of Labour Market Development in the Zlín Region with a Focus on the Endangered Age Group

Student:	Bc. Šárka Nerádová
Vedoucí diplomové práce:	Ing. Vojtěch Beck

Ostrava 2020

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Šárka Nerádová**

Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa

Téma: Zhodnocení vývoje trhu práce ve Zlínském kraji se zaměřením na ohroženou věkovou skupinu  
Evaluation of Labour Market Development in the Zlín Region with a Focus on the Endangered Age Group

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické vymezení trhu práce a nezaměstnanosti
  3. Analýza trhu práce v ČR a ve Zlínském kraji
  4. Zhodnocení vývoje trhu práce v ohrožené věkové skupině ve Zlínském kraji
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- JANOSKI, Thomas et al. *The Causes of Structural Unemployment: Four Factors that Keep People from the Jobs they Deserve*. Cambridge: John Wiley & Sons, 2014. ISBN 978-0-7456-7027-0.


Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **Ing. Vojtěch Beck**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 24.04.2020



  
doc. Ing. Iveta Vrabková, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 27.4.2020

  
.....  
jméno a příjmení studenta

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TEORETICKÉ VYMEZENÍ TRHU PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>6</b>
2.1	Trh práce.....	6
2.1.1.	Nabídka práce.....	6
2.1.2.	Poptávka po práci .....	8
2.2	Nezaměstnanost .....	10
2.2.1	Míra nezaměstnanosti.....	10
2.2.2	Formy a struktura nezaměstnanosti.....	11
2.2.3	Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	15
2.2.4	Specifika postavení osob ve vyšším věku (50+) na trhu práce .....	16
2.3	Státní politika zaměstnanosti .....	20
2.3.1.	Role Úřadu práce.....	21
2.3.2.	Strategie ČR v oblasti zaměstnanosti .....	22
2.3.3.	Aktivní politika zaměstnanosti .....	25
2.3.4.	Pasivní politika zaměstnanosti .....	29
<b>3.</b>	<b>ANALÝZA TRHU PRÁCE V ČR A VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....</b>	<b>30</b>
3.1.	Strategie Evropa 2020 a cíle ČR v oblasti zaměstnanosti .....	30
3.1.1.	Plnění dílčích cílů.....	32
3.1.2.	Plnění dílčího cíle - nezaměstnanost starších osob .....	36
3.2.	ČR a problém nezaměstnanosti osob ve věku 50+ .....	38
3.2.1.	Vývoj a současný stav .....	39
3.2.2.	Přístupy k řešení nezaměstnanosti osob ve věku 50+ .....	43
3.3.	Analýza trhu práce ve Zlínském kraji.....	46
3.3.1.	Základní informace o Zlínském kraji .....	46
3.3.2.	Trh práce a zaměstnanost ve Zlínském kraji .....	48
<b>4.</b>	<b>ZHODNOCENÍ VÝVOJE TRHU PRÁCE V OHROŽENÉ VĚKOVÉ SKUPINĚ VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....</b>	<b>52</b>
4.1.	Struktura rizikové skupiny uchazečů 50+ .....	52
4.2.	Politika zaměstnanosti Zlínského kraje .....	57
4.2.1.	Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.....	57
4.2.2.	Projekty a programy .....	60
4.2.3.	Zhodnocení politiky zaměstnanosti ve vztahu k vybrané skupině 50+ .....	61

4.3. Vlastní návrhy a doporučení.....	63
<b>5. ZÁVĚR.....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>80</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>81</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>81</b>

# 1 Úvod

Na území České republiky, respektive bývalého Československa, je téma nezaměstnanosti aktuální od roku 1989, kdy došlo ke změně režimu a zavedení tržních principů fungování národní ekonomiky. Uvolnění bariér a státních regulací se tedy logicky dotklo o trhu práce a nezaměstnanost představovala nový společenský fenomén. Byť se nezaměstnanost týká jednotlivců a domácností, jde o problém, který následně postihuje celou ekonomiku – její dopady zaznamenává stát, firmy i pracující zaměstnanci, kteří z důvodu společenské solidarity nezaměstnaným umožňují nepříznivé období v jejich životě finančně překlenout. Faktory vzniku nezaměstnanosti mohou být velmi různorodé, od vlivu hospodářských cyklů, přes rigidity trhu práce, nastavení státní politiky zaměstnanosti, až po demografické faktory, kvalifikaci a úroveň vzdělání obyvatel, atd. Nástroje politiky zaměstnanosti by měly být voleny tak, aby korespondovaly zejména s potřebami osob nejvíce ohrožených nezaměstnaností, a to jak na úrovni národní, tak regionální.

Cílem práce je zhodnocení vývoje trhu práce v ČR v období od roku 2008 do roku 2019 a zhodnocení úspěšnosti plnění strategie v oblasti zaměstnanosti z hlediska cílů daných tzv. Strategií Evropa 2020 (se zaměřením na starší věkovou skupinu obyvatel – tj. 50 a více let). Základním kritériem hodnocení je zejména vývoj celkové nezaměstnanosti a vývoj nezaměstnanosti zkoumané rizikové skupiny nezaměstnaných (50 a více let). Výše uvedená věková skupina obyvatel je záměrně zvolena proto, že nepatří mezi často analyzované skupiny nezaměstnaných. Pozornost je velmi často věnována spíše ženám (genderové diskriminaci) a zdravotně postiženým osobám a jejich postavení na trhu práce. Nicméně starší obyvatelé budou v souvislosti s demografickými změnami (stárnutí populace) záhy představovat velmi početnou skupinu ekonomicky aktivních obyvatel, zejména z důvodu prodlužujícího se věku odchodu do důchodu a stále vyššího průměrného věku obyvatel. Krom výše uvedeného cíle práce jsou definovány i tyto dílčí cíle:

- Vyhodnocení vývoje trhu práce (nezaměstnanosti) ve vybraném regionu (Zlínský kraj) na základě provedené analýzy s důrazem na zkoumanou rizikovou skupinu nezaměstnaných (osoby 50+) dle kritéria vývoje celkové nezaměstnanosti v kraji a vývoje nezaměstnanosti dle věku zkoumané rizikové skupiny nezaměstnaných (50+), zhodnocení situace a identifikace nejvýznamnějších problémů.
- Vyhodnocení struktury nezaměstnaných v rámci Zlínského kraje s důrazem na zvolenou starší věkovou skupinu obyvatel.

V souvislosti s výše uvedenými cíli je vytvořeno několik pracovních hypotéz, které jsou s pomocí provedené analýzy vyhodnoceny v závěru práce:

- Hypotéza 1: V současnosti (rok 2019) se daří plnit národní cíl v oblasti zaměstnanosti, který si ČR stanovila v návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020, tj. míra zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) odpovídá 55 %.
- Hypotéza 2: V porovnání s Českou republikou vykazuje Zlínský kraj za období od roku 2008 do roku 2019 podprůměrnou nezaměstnanost.
- Hypotéza 3: Struktura uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ je v rámci Zlínského kraje z pohledu délky evidence na ÚP nadprůměrná.

Za účelem naplnění výše uvedených cílů je práce rozdělena do několika částí. První teoreticky zaměřená část přináší stručné vysvětlení problematiky fungování trhu práce (nabídky a poptávky po práci), vzniku a charakteru nezaměstnanosti s důrazem na vymezení tzv. rizikových skupin nezaměstnaných, které jsou nejvíce náchylné k dlouhodobé nezaměstnanosti. Blíže specifikováno je také postavení a nejdůležitější rysy starší věkové skupiny obyvatel (50 a více let) na pracovním trhu. Poslední část teoretického bloku je věnována roli státní politiky zaměstnanosti (aktivní a pasivní formě), Úřadu práce České republiky a strategickému směřování politiky zaměstnanosti České republiky.

Na teoretický blok navazuje praktická část, jejímž obsahem je zhodnocení vývoje trhu práce v České republice od roku 2008 do roku 2019 a zhodnocení úspěšnosti plnění strategie v oblasti zaměstnanosti z pohledu cílů nastavených v návaznosti na tzv. Strategii Evropa 2020, konkrétně se zaměřením na starší věkovou skupinu obyvatel (50 a více let). Dále je pozornost věnována problému nezaměstnanosti ve vztahu ke skupině uchazečů ve věku 50+ včetně přístupů k řešení, které jsou na území ČR aplikovány. Poslední kapitola této části se zabývá analýzou trhu práce ve vybraném regionu, a sice Zlínském kraji. Analýza je zaměřena na rizikovou skupinu lidí ve věku 50+ s cílem identifikovat nejvýznamnější problémy a vyhodnotit vývoj trhu práce a politiky zaměstnanosti vzhledem k této rizikové skupině.

K vytvoření práce byla v případě teoretické části využita deskriptivní metoda, analýza statistických dat a časových řad a syntéza získaných informací. Zdrojem pro sepsání této práce byly tematicky zaměřené monografie, odborné články, primární zdroje v podobě aktuální legislativy a statistických dat dostupných zejména na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Úřadu práce České republiky, Českého statistického úřadu, atd



## **2 Teoretické vymezení trhu práce a nezaměstnanosti**

### **2.1 Trh práce**

Trh práce má své specifické místo v systému národního hospodářství, a to zejména z toho důvodu, že nositeli výrobního faktoru práce jsou výhradně lidé. Lidé jsou charakterističtí různorodými schopnostmi, znalostmi, dovednostmi, dispozicemi, talentem a také rozhodováním (Brožová, 2012). Práce vede k následnému uspokojení lidských potřeb, tvorbě statků a služeb. Z pohledu subjektivního vnímání lze na práci nahlížet jako na zdroj příjmu, pro jiné může znamenat seberealizaci a způsob, jak získat nové zkušenosti a dovednosti. Pracovní zařazení může vést i k naplnění společenských potřeb, protože se lidé stávají součástí pracovních týmů a společenství (Jurečka a kol., 2013).

Jak tvrdí např. Novák a kol. (2016), patří mezi obvyklé cíle vyspělých národních ekonomik krom ekonomické prosperity i vysoká zaměstnanost, produktivita práce a možnost svobodné volby zaměstnání. Vláda má prostřednictvím své politiky podporovat rovnováhu mezi poptávkou po pracovních místech a nabídkou zaměstnání, produktivní využití disponibilní pracovní síly a zajištění rovného práva na zaměstnání bez ohledu na pohlaví, jazyk, národnost, věk, zdravotní stav, atd.

Trh práce je místem, kde dochází ke střetu nabídky práce (ze strany zaměstnanců) a poptávky po práci (ze strany zaměstnavatelů). Primárním smyslem trhu práce je alokace pracovní síly mezi jednotlivé zaměstnavatele a regiony. Předmětem vzájemné směny obou stran je práce, přičemž na trhu práce jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd. Rozhodujícím kritériem pro volbu (nabídku) práce není jen cena za práci (mzda, plat), ale i prestiž zaměstnavatelů a povolání, rizikovost práce, organizační dispozice, atd. (Dvořáková a kol., 2012).

#### **2.1.1. Nabídka práce**

Agregátní nabídka práce je tvořena součtem individuálních nabídek, které jsou aktuálně na pracovním trhu k dispozici. Jde o množinu jedinců, kteří za danou úroveň mzdy aktuálně nabízejí na trhu práce svou pracovní sílu. Individuální nabídku práce tvoří rozhodnutí člověka o tom, v jakém poměru alokuje svůj disponibilní fixní objem času (24 hodin) mezi dobu strávenou v zaměstnání a volný čas. Člověk věnuje práci tolik času, dokud se mezní užitek z práce nevyrovná mezní újmě z obětování volného času. Volba mezi těmito veličinami

je vysoce individuální záležitostí, přičemž extrémní případy (workoholik vs. milovník volného času) jsou reprezentovány minimálním počtem jedinců. Individuálně nabízené množství práce je limitováno rozpočtovým omezením subjektu na straně nabídky (Brožová, 2012).

Na individuální nabídku práce má vliv i tzv. substituční a důchodový efekt. Při substitučním efektu dochází k situaci, kdy při vyšší úrovni mzdy nabízí jedinec více práce. Při důchodovém efektu naopak jedinec při určité úrovni mzdy ztrácí motivaci pracovat a preferuje volný čas (Holman, 2011). Jurečka a kol. (2013) dodávají, že na nabídku práce má kromě úrovně reálných mezd vliv i řada dalších faktorů, například aktuální úroveň zdanění, státní politika zaměstnanosti, mimopracovní příjmy (například sociální dávky), demografický vývoj, kulturní a náboženské vlivy, vývoj spotřebitelských cen, míra ekonomické aktivity obyvatel, pracovní doba a individuální preference, atd.

Nabídka práce může být svou povahou uspokojená a nerealizovaná. Uspokojená nabídka práce je tvořena osobami zaměstnanými v pracovním poměru, osobami samostatně výdělečně činnými a spolupracujícími osobami (například rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných). Nerealizovaná nabídka práce je tvořena osobami, které sice svou pracovní sílu aktivně nabízejí, nicméně vzhledem k nedostatku pracovních míst na trhu práce nemohou zaměstnání najít. Může tomu být například z důvodu nedostatečného počtu vhodných pracovních míst nebo kvůli nevyhovující struktuře těchto míst. Nerealizovaná nabídka práce je tedy tvořena osobami, které pracovat chtějí a mohou, práci aktivně hledají, ale aktuálně nepracují. Tato nabídka práce může být (Hruška Tvrdý, 2007):

- *evidovaná*, tzn. je tvořena uchazeči evidovanými místně příslušným pracovním úřadem či specializovanou pracovní agenturou;
- *nevidovaná*, která je tvořena jedinci samostatně hledajícími pracovní uplatnění. Tito jedinci nevyužívají služeb soukromých pracovních agentur či státních orgánů.

Nabídka práce nemá totožné postavení s poptávkou po práci. Jedinci nabízející práci nemají možnost ovlivnit kvalitu a počet nabízených pracovních míst. Možným řešením je stěhování za prací, případně vhodná rekvalifikace, respektive změna specializace (Václavíková a kol., 2009).

### 2.1.2. Poptávka po práci

Poptávka po práci je tvořena zaměstnavateli (firmami), kteří na trhu práce poptávají výrobní faktor práce za danou úroveň mzdy. Poptávka jednotlivých zaměstnavatelů je odvozenou veličinou. Pokud se zvýší tržní poptávka po produktech a službách, dochází i ke zvýšení požadovaného objemu práce. Funkce poptávky po práci má klesající tvar a ilustruje závislost požadovaného množství práce a výše reálné mzdy. Množství výrobního faktoru práce, který se zaměstnavatel rozhodne nakoupit, závisí na úrovni mezního produktu práce a na aktuální mzdové sazbě. Poptávka po práci se tedy může zvyšovat či snižovat, dokud se příjem z mezního produktu práce nevyrovná mezním nákladům na práci (Soukup a kol., 2011).

Poptávku po práci lze rozlišovat z hlediska krátkého období, v rámci kterého představuje práce variabilní výrobní faktor a kapitál fixní výrobní faktor. Rostoucí výstup firmy je tedy podmíněn pouze zapojením dodatečných jednotek práce a růst je možný pouze do té doby, než se začne projevovat zákon klesajících výnosů z práce, respektive klesající mezní produkt práce. Firma bude v horizontu krátkého období najímat dodatečné jednotky práce pouze do té doby, dokud mezní náklady vynaložené na jednotku práce nebudou totožné s mezním produktem práce. V horizontu dlouhého období se jak práce, tak kapitál, stávají variabilním výrobním faktorem. Firmy své rozhodování opírají o poměrování mezních nákladů na výrobní faktor a mezní produkt plynoucí ze zapojení dodatečných jednotek výrobního faktoru (Brožová, 2012).

Obdobně jako v případě nabídky práce uvádí Hruška Tvrdý (2007) poptávku po práci, jež je uspokojená. Je tvořena obsazenými pracovními místy, tedy osobami zaměstnanými v pracovním či jiném poměru, osobami samostatně výdělečně činnými a spolupracujícími osobami (rodinnými příslušníky osob samostatně výdělečně činných). Oproti tomu existuje poptávka nerealizovaná, kterou tvoří volná pracovní místa, která chtějí zaměstnavatelé obsadit. Konkrétně jde o evidovanou nerealizovanou poptávku po práci, která je tvořena pracovními místy, která požadují zaměstnavatelé obsadit, evidovanými na místně příslušném pracovním úřadu či zaměstnaneckou agenturou. Může to být i neevidovaná nerealizovaná poptávka po práci, kterou tvoří volná pracovní místa, jež se zaměstnavatelé snaží obsadit bez spolupráce s pracovními úřady či agenturami. Jinými slovy jde o tzv. tichou poptávku po práci.

K hlavním determinantům, které přímo ovlivňují poptávku po práci, patří mzda (cena práce), produktivita práce, poptávka po produkci firem tvořená prací, očekávané budoucí tržby, cena produktů a služeb, ceny ostatních vstupů, kvalita a množství pracovní síly, atd. (Václavíková a

kol., 2009). Jak upozorňuje např. Jurečka a kol. (2012), trh práce ovlivňuje i vláda, a to těmito způsoby:

- sama se stává významným zaměstnavatelem, protože ve veřejném sektoru pracují tisíce lidí (zdravotnictví, státní správa, armáda, školství, atd.);
- úroveň zdanění příjmů plynoucích ze zaměstnání, což má návaznost na intenzitu ekonomické aktivity;
- tvorba pracovně-právní legislativy a regulace vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli;
- v neposlední řadě jde i o institut tzv. minimální a zaručené mzdy. Minimální mzda<sup>1</sup> je nejnižší přípustnou částkou, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout za práci v pracovním poměru. Zaručená mzda představuje další pojistku proti nízké úrovni mezd a její výše je odstupňovaná do několika kategorií dle namáhavosti, složitosti a odpovědnosti, přičemž u každé kategorie zákon stanovuje nejnižší úroveň zaručené mzdy.<sup>2</sup>

Jak podotýká Mankiw (2008), minimální mzda se dotýká zejména méně kvalifikovaných pracovních pozic a nejméně zkušených či nejrizikovějších skupin nezaměstnaných. Tato skupina osob může být potenciálně ohrožena nezaměstnaností, která může vznikat díky zákonnému navýšení minimální mzdy (umělé navýšení mzdy může způsobit převis nabídky práce nad poptávkou).

---

<sup>1</sup> Minimální mzda činí pro rok 2020 14600 Kč měsíčně, což odpovídá hodinové sazbě 87,30 při úvazku 40 hodin týdně (§ 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

<sup>2</sup> Jednotlivé úrovně zaručené mzdy jsou podrobně specifikovány v ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

## 2.2 Nezaměstnanost

Jak uvádí např. Mankiw (2008), patří ztráta zaměstnání k nejvíce stresujícím událostem v životě člověka, protože většina lidí k životu potřebuje pravidelný příjem a práce jim rovněž přináší pocit osobního uspokojení. Ztráta zaměstnání je tedy často spojena s poklesem životního standardu, sebedůvěry a obavami z budoucnosti.

Ještě před vysvětlením samotného pojmu nezaměstnanost je důležité charakterizovat několik skupin obyvatel, které se účastní pracovního trhu. Jde o (Harasimová, 2010):

- *osoby zaměstnané*, které aktuálně disponují placeným zaměstnáním či jsou samostatně výdělečně činné;
- *osoby nezaměstnané*, které aktuálně nemají placené zaměstnání ani nejsou samostatně výdělečně činné, práci ale aktivně hledají, tzn. tyto osoby jsou ochotné a schopné pracovat;
- *obyvatelé ekonomicky aktivní*, kteří jsou souhrnem osob nezaměstnaných a zaměstnaných;
- *obyvatelé ekonomicky neaktivní*, kteří jsou tvořeni osobami v domácnosti, studenty, starobními a invalidními důchodci.

Nezaměstnanost nemá v odborné literatuře přesnou a všeobecně akceptovanou definici. Podle Šimka (2005) lze za nezaměstnanou považovat tu část ekonomicky aktivních obyvatel, která není kvalifikačně a časově využita. Dwivedi (2005) uvádí, že nezaměstnanost velmi obecně řečeno představuje situaci, kdy lidé, kteří jsou za daných okolností a mzdu ochotní a schopní pracovat, práci najít nemohou.

Koblihová a Kubicová (2005) zaměstnanost definují jako nabídku práce, která není na pracovním trhu realizována. Na trhu tak vzniká nerovnováha, kdy vzniká převis nabídky práce nad poptávkou, respektive kdy struktura nabídky nekoresponduje se strukturou poptávky po práci. Nejvýznamnějšími příčinami této nerovnováhy může být vliv hospodářských cyklů, státní intervence, vliv odborových organizací, imobilita pracovní síly, demografické faktory, mzdová rigidita či mzdová politika, strukturální změny, atd.

### 2.2.1 Míra nezaměstnanosti

Podle Šimka (2005) je nezaměstnanost obvykle vyjadřována jako počet nezaměstnaných či jako míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti může být obecně vyjádřena jako poměr

nezaměstnaného podílu ekonomicky aktivních obyvatel a celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Tento poměr je vyjádřen v procentech. Mankiw (2008) uvádí, že míra nezaměstnanosti je společně s dalšími ekonomickými ukazateli (například mírou úspor, investic, hospodářský růst, atd.) velmi důležitým měřítkem hospodářské prosperity národního hospodářství dané země.

Jurečka a kol. (2013) upozorňují, že na území České republiky jsou využívány dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti. Jeden je využíván Ministerstvem práce a sociálních věcí a jde o podíl nezaměstnaných obyvatel vyjádřený podílem dosažitelných uchazečů o práci ve věkové skupině 15 až 64 let na celkovém počtu obyvatel ve stejné věkové skupině. Druhý typ ukazatele, tzv. obecná míra nezaměstnanosti, využívá Český statistický úřad. Vychází z tzv. reprezentativního vzorku, respektive Výběrového šetření pracovních sil. Oba ukazatele míry nezaměstnanosti přináší odlišné výsledky, protože k jejich výpočtu jsou využívány odlišné datové základny. Janoski et al. (2014) považují vědecko-výzkumné metody sběru dat a výpočtu míry nezaměstnanosti za spolehlivější, protože umožňují zahrnout do výpočtu i osoby, které z různých důvodů nestojí o pobírání podpory v nezaměstnanosti (například pokud vědí, že budou nezaměstnaní pouze krátkou dobu, případně mohou využít vlastní úspory).

Vývoj míry nezaměstnanosti je často dáván do souvislosti s flexibilitou pracovního trhu v daném regionu, respektive flexibilní formy zaměstnání (upravené zákoníkem práce) mohou mít dopad jak na nezaměstnanost, tak celkovou flexibilitu pracovního trhu. Flexibilní firmy zaměstnávají dle Koubka (2011) krom kmenových pracovníků i zaměstnance okrajové, tzn. zaměstnance na zkrácené úvazky, zaměstnance pracující na dálku či z domova, krátkodobé a sezónní pracovníky, pracovníky dotované státem, zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti či o provedení práce, agenturní pracovníky, dodavatele prací, konzultanty, atd. Flexibilní zaměstnávání přináší výhody ve formě efektivního plánování a rozvržení času a pracovních úkolů, nákladové efektivitě, efektivní zapojení lidí do pracovního procesu, atd.

### **2.2.2 Formy a struktura nezaměstnanosti**

K nejdůležitějším ukazatelům popisujícím trh práce patří přirozená míra nezaměstnanosti. Dle Mankiwa (2008) jde o obvyklou míru nezaměstnanosti, okolo které osciluje reálně naměřená míra nezaměstnanosti. Jurečka a kol. (2013) uvádějí, že jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, kdy jsou dílčí trhy práce v dané národní ekonomice v rovnováze, tzn. i ceny a tlaky na mzdy jsou přibližně vyrovnané. V dlouhém období se skutečná nezaměstnanost od přirozené míry

neodchyluje. K nejdůležitějším faktorům, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti, patří dle Harasimové (2010) zejména motivace obyvatel k hledání zaměstnání, výše a doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, kvalita činnosti pracovních úřadů, demografická struktura obyvatel v daném regionu, atd.

Z hlediska příčin vzniku nezaměstnanosti lze rozeznat několik forem nezaměstnanosti. První z nich je *frikční nezaměstnanost*, kterou lze dle Brožové (2012) považovat za relativně méně problémový typ nezaměstnanosti. Spadají sem osoby, které opustili stávající pracovní místo, stávají se dočasně nezaměstnanými a aktivně novou práci hledají, resp. potřebují určitý čas na nalezení místa. Lidé mohou stávající zaměstnání měnit například z důvodu lepšího uplatnění, požadavku na vyšší mzdu, změny bydliště, ukončení rodičovské dovolené, atd. Lidé také mohou vstupovat na trh práce po ukončení studií, tím pádem mapují možnost a získávají informace. Délka nezaměstnanosti je ovlivněna informovaností účastníků pracovního trhu a také nastavením dávek podpory v nezaměstnanosti. Je-li podpora štědrá, mohou lidé inklinovat k delší době bez zaměstnání a menšímu úsilí spojeném s hledáním práce. Frikční nezaměstnanost obvykle trvá zhruba 3 měsíce.

Dalším typem je *strukturální nezaměstnanost*, která má dle Jurečky a kol. (2013) tendenci přetrvávat v ekonomice delší dobu. Často je obtížné sladit dostupnou nabídku pracovních míst s kvalifikací uchazečů. K příčinám strukturální nezaměstnanosti lze zařadit například změnu struktury ekonomiky (útlum výroby v určitém sektoru ekonomiky a s tím spojený pokles poptávky po práci, zvyšující se poptávka po práci v jiných odvětvích), technologický rozvoj způsobující např. robotizaci a automatizaci výroby. Strukturální nezaměstnanost je často odlišná v rámci regionů a z hlediska celkových dopadů na ekonomiku přináší nejzávažnější důsledky. Brožová (2012) uvádí, že řešení strukturální nezaměstnanosti může spočívat ve vyšší flexibilitě pracovní síly, například ochotou cestovat za prací. To je ovlivněno kvalitou dopravní infrastruktury, demografickou strukturou obyvatel, kulturními zvyklostmi, atd. Vliv může mít i pružnost mezd, respektive v odvětvích s rostoucí poptávkou po práci se díky pružným mzdám zvyšuje i mzdová sazba, díky čemuž se odvětví stává pro zaměstnance atraktivnější a přestupují do něj z odvětví, která jsou v útlumu. Důležitým faktorem je i kvalifikace zaměstnanců, protože nově vznikající pracovní místa v rozvíjejících se odvětvích často vyžadují více kvalifikovanou pracovní sílu. Z toho důvodu je velmi důležitá provázanost trhu práce a vzdělávacích institucí, které dokážou rychle reflektovat potřeby zaměstnavatelů. Vhodným nástrojem je i rekvalifikace nezaměstnaných. Obecně lze říci, že strukturální nezaměstnanost se více týká méně vzdělaných a kvalifikovaných zaměstnanců,

protože se hůře adaptují na změny na trhu práce a také méně odpovídají požadavkům nově vznikajících pracovních míst.

*Sezónní nezaměstnanost* dle Kaczora (2013) vzniká díky střídání ročních období, tzn. dochází k pravidelnému kolísání poptávky po specifických výrobcích a službách. Jde o typický jev v oblasti stavebnictví, dopravy, lesnictví, zemědělství, rybolovu, cestovním ruchu, atd. Zaměstnanci v těchto odvětvích ztrácí při poklesu poptávky práci, s čímž se mohou vyrovnávat například krátkodobou evidencí na úřadu práce, dočasnou změnou profese, atd. Výhodou je, že je sezónní typ nezaměstnanosti snadno předvídatelný, tzn. firmy i zaměstnanci se na něj mohou adekvátně připravit.

*Cyklická nezaměstnanost* dle Brožové (2012) souvisí s vlivem hospodářského cyklu. Je-li hospodářství v recesi, klesá i poptávka na trhu výrobků a služeb, díky čemuž firmy redukují náklady a propouští. Rostoucí nezaměstnanost se často promítá do ostatních odvětví národního hospodářství. Analogická situace platí pro období ekonomického růstu. Podle Janoski et al. (2014) je tato nezaměstnanost spíše krátkodobá a trvá cca jeden až dva roky.

Kaczor (2013) dále upozorňuje na *nezaměstnanost skrytou*, která se vyskytuje mezi matkami na rodičovské dovolené, které stále pobírají rodičovský příspěvek, ale již jsou ochotny nastoupit do zaměstnání. Dále také u mladistvých či starších skupin obyvatel, zejména krátce před důchodem, kdy se lidé potýkající se s nezaměstnaností uchylují k nástupu do předčasného důchodu. Ve všech případech jde o nevyužitý potenciál pracovního trhu, protože osoby bez pracovního zařazení ve skutečnosti stojí o práci.

Velmi důležité členění nezaměstnanosti souvisí s faktorem dobrovolnosti. *Dobrovolná nezaměstnanost* dle Harasimové (2010) vzniká z různých, zejména osobních důvodů. Je tvořena osobami, které za danou úroveň mzdy nejsou ochotny pracovat. Typicky jde o problém ekonomiky se štědrě nastaveným systémem sociální podpory v nezaměstnanosti, kdy se zejména méně kvalifikovaným lidem jednoduše nevyplatí pracovat. Dobrovolná nezaměstnanost velmi často souvisí s problémem nezaměstnanosti dlouhodobé, kdy lidé absenci zaměstnání považují za součást svého životního stylu (upřednostňují volný čas). Ke vzniku *nedobrovolné nezaměstnanosti* dochází dle Jurečky a kol. (2013) v situaci, kdy existuje přebytek zaměstnanců, tzn. firmy si zpravidla stanovují přísnější kritéria výběru zaměstnanců, například zkušenosti, kvalifikaci, vzdělání, atd. Tento typ nezaměstnanosti může také vzniknout, pokud si zaměstnanci stanoví minimální úroveň mzdy, za kterou jsou ochotni



pracovat, ale odpovídající zaměstnání nemohou najít, případně pracovní místo se jim nedaří nalézt z jiných důvodů.

Pokud byli lidé z různých důvodů nuceni přijmout pracovní místo neodpovídající jejich zkušenostem a kvalifikaci, případně pokud jde o zkrácený typ úvazku, lze dle Kaczora (2013) hovořit o *podzaměstnanosti*, respektive *neúplné zaměstnanosti*. Dá se ale říci, že jde o relativně pozitivní jev, který vypovídá o flexibilitě daného zaměstnance, který pouze dočasně (krátkodobě) řeší svou nezaměstnanost. Jedná-li se ale o jev dlouhodobý a týká-li se velkého počtu lidí, jde již o nežádoucí podzaměstnanost.

Relativně novým pojmem je dle Kaczora (2013) *nezaměstnanost technologická*, která úzce souvisí s technologickým rozvojem a automatizací výrobních procesů, kdy je lidský výrobní faktor nahrazován stroji či jinými technologiemi. Technologickou nezaměstnanost nelze principiálně považovat za nežádoucí jev, nicméně je potřeba systematicky zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců v těch oborech hospodářství, kde je nahrazení lidské práce kapitálem nereálné či obtížné.

Při hodnocení nezaměstnanosti je třeba brát v potaz nejen míru nezaměstnanosti, ale také její strukturu, která je ovlivněna zejména dobou trvání nezaměstnanosti. Z hlediska struktury lze rozlišit zejména nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. *Krátkodobá nezaměstnanost* představuje dle Jurečky a kol. (2013) méně závažný ekonomický a sociální problém, zejména pokud se jedná pouze o několik týdnů. I tento typ nezaměstnanosti však může představovat určitou psychologickou a ekonomickou zátěž pro osoby, jichž se týká, nicméně jedná se o přirozený jev doprovázející dynamický vývoj a změny v ekonomice. Daleko závažnější problém představuje *nezaměstnanost dlouhodobá*, která zpravidla trvá déle než jeden rok. V tomto případě již mohou začít působit faktory negativně ovlivňující kvalifikaci dlouhodobě nezaměstnaných osob, jejich psychiku, sociální postavení, volní vlastnosti, atd. Nezaměstnanost má zpravidla nepříznivý dopad i na rodiny dlouhodobě nezaměstnaných osob. Dotýká se však i poptávkové strany pracovního trhu, protože zaměstnavatelé pohlíží na dlouhodobě nezaměstnané osoby s nedůvěrou až despektem a může být signálem, že je daný člověk pro obsazení pracovní pozice nevhodný či rizikový.

Podle Soukupa (2017) představuje vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti signál o tom, že má trh práce vážné strukturální problémy, aktivní politika nezaměstnanosti je špatně nastavená či neúčinná a sociální systém je neefektivní, protože lidem se z důvodu štedrých sociálních dávek nevyplácí pracovat. Dobu nezaměstnanosti přitom mohou prodlužovat rozdíly

mezi strukturou nabídky práce a poptávkou po práci, dlouhodobá i krátkodobá nepružnost pracovního trhu (např. nedostatečná informovanost o možnostech uplatnění, neochota k prostorové či profesní mobilitě, nedostatek vědomostí a zkušeností na straně zaměstnanců, atd.). Šimek (2005) uvádí, že u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání dochází ke vzniku a následné kumulaci řady handicapů, od vyššího věku, zdravotního postižení či omezení, nedostatečné kvalifikace, atd.

### **2.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Mareš (2002) uvádí, že trhy práce patří k vysoce konkurenčním trhům, kde zpravidla dochází k přebytku pracovní síly nad existujícími pracovními místy. Riziko nezaměstnanosti se obyvatel v dané ekonomice nedotýká rovnoměrně a náhodně, nicméně plyne z odlišných charakteristik a vlastností nositelů pracovní síly. Z toho důvodu lze na některé skupiny obyvatel pohlížet jako na rizikové, a to zejména ve vztahu k jejich pohlaví, věku, zdravotnímu stavu, národnosti, atd. Obdobné závěry přináší např. Lepič a kol. (2015) poukazující na to, že schopnost reagovat a přizpůsobit se změnám na trhu práce je u jednotlivých sociálních skupin lidí odlišná. Vyšší věk, nízká úroveň dosaženého vzdělání, kulturní a etnická příslušnost, to vše často představuje vyšší překážku v nalezení vhodného zaměstnání, než nedostatečná motivace a aktivita, ochota cestovat za prací, atd. V souvislosti s tímto problémem lze hovořit o tzv. rizikové skupině nezaměstnaných, které se problém nezaměstnanosti a z ní plynoucích důsledků nejvíce týká. V souvislosti s technologickým rozvojem, změnami ve struktuře pracovních míst hovoří a kvalifikačních předpokladů hovoří Lepič a kol. (2015) o tzv. čtvrté průmyslové revoluci. Například dříve byli specialisté informačních technologií zaměřeni čistě na technické aspekty práce, nyní jsou od nich vyžadovány i dobré komunikační a prezentační dovednosti, protože jsou ve styku se zákazníky.

Kategorizace rizikových skupin nezaměstnaných se napříč odbornou literaturou víceméně shoduje, dílčí odlišnosti lze nalézt zejména v míře podrobnosti členění. Podle Buchtové a kol. (2013) patří do všeobecné rizikové kategorie osob (bez ohledu na rozdíly mezi regiony či aktuální situaci na trhu práce):

- mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi škol;
- osoby zdravotně postižené;
- společensky nepřizpůsobiví uchazeči s relativně horší pracovní morálkou či osoby často měnící zaměstnání;

- uchazeči s nízkou kvalifikací;
- uchazeči pečující o děti do 15 let věku;
- osoby ve vyšší věkové kategorii;
- osoby žijící v okrajových částech regionů nebo v oblastech s relativně nižší dopravní obslužností.

Obdobný přístup k vymezení rizikových skupin přináší zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (konkrétně v ustanovení § 33), nicméně výčet těchto skupin není taxativní, ale obecný v tomto znění: „*při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“

Podle Sirovátky a Mareše (2003) prožije většina lidí během svého života období, v rámci kterého se může v rizikové skupině nezaměstnaných velmi snadno ocitnout (například když ženy odchází na mateřskou dovolenou, utrpí-li zaměstnanec úraz, atd.). Rizikovým skupinám nezaměstnaných by měla být ze strany státu a úřadů práce věnována zvýšená pozornost, nicméně podle výše uvedených autorů je tato pozornost nejvíce směřována k mladší věkové kategorii nezaměstnaných a k absolventům škol, u nichž je třeba co nejdříve vytvořit pracovní návyky a nastartovat kariéru.

#### **2.2.4 Specifika postavení osob ve vyšším věku (50+) na trhu práce**

Charakteristickým rysem české, potažmo i evropské populace, je dle závěrů ÚP ČR (2015) stárnutí obyvatel. Jde o logický důsledek stále kvalitnější lékařské péče, díky které roste předpokládaná doba dožití, také se prodlužuje celková doba studia a věková hranice řádného odchodu do důchodu. Ilustrace věkového rozložení obyvatel je předmětem následujícího grafu. Je z něj patrný nepříznivý demografický vývoj a také trend stárnutí populace. Český statistický úřad (ČSÚ, 2018) v tomto kontextu hovoří o tzv. regresivním typu věkové struktury obyvatel, protože z níže uvedeného stromového grafu je jasně patrná převaha postreprodukční složky obyvatel nad obyvateli do 15 let věku. Prognózovaný vývoj v roce 2050 pak naznačuje převažující skupinu obyvatel ve věku 55 a více let. Státní rozpočet by již v těchto podmínkách nebyl schopen financovat důchody obyvatel, což nezbytně předpokládá aktivní zapojení lidí do tvorby vlastních úspor pro důchodový věk. Krom celkové reformy současného systému sociálního zabezpečení je však vhodné vytvořit nové způsoby zaměstnávání a zvyšování zaměstnanosti starších věkových skupin obyvatel.

**Graf 2.1: Srovnání věkového rozložení obyvatel v roce 2010 a 2050 (v tis.)**



*Zdroj: Evropský sociální fond (2014, s. 10).*

Ze statistických analýz Eurostatu týkajících se demografického vývoje Evropské unie plyne, že v roce 2030 bude na území EU žít zhruba 110 milionů obyvatel ve věku 65 let a více. Populace v pracovním věku ve stejném roce klesne z 303 milionů na 280, tím pádem budou vyšší věkové skupiny obyvatel tvořit stále větší podíl nabídky práce na pracovním trhu a postupně se stanou klíčovým faktorem udržitelného rozvoje ve všech členských zemích EU (ESF, 2014).

Lidé starší 50 let se dle ÚP ČR (2015) logicky stávají nedílnou součástí trhu práce a v budoucnu budou patřit ke klíčové skupině zaměstnanců, protože se budou ocitat ve vrcholné fázi své kariéry. Podle dat ÚP ČR však počet osob starších 50 let mezi uchazeči o zaměstnání roste, často díky obavám a předsudkům zaměstnavatelů, že se tato věková skupina hůře adaptuje na změny, učí novým věcem, jejich tempo je pomalejší a nezvládá držet krok s technologickým rozvojem. Svou roli hraje i zdravotní stav a různá omezení, která mohou snižovat šance na nalezení zaměstnání. Jak uvádí například Cimbálníková a kol. (2012), jsou změny kognitivních procesů a intelektových schopností odvislé od přirozených změn souvisejících s mozkovou plasticitou, jejichž důsledkem je pokles bystrosti, snížení rychlosti reakcí, atd., nicméně nemusí to nutně znamenat, že klesá kvalita odvedené práce. Nicméně při komplexnějších pracovních úkolech či při stresových situacích může klesat její kvantita.

Dle dostupných dat činil na konci roku 2000 počet osob starších 50 let 16,2 % z celkové skupiny uchazečů o zaměstnání, v roce 2007 to bylo již 30,6 % a v roce 2014 29,2 % (ÚP ČR, 2015).

Fenomén rostoucího věku zaměstnanců je celosvětovým fenoménem a je doprovodným jevem sociálního a ekonomického pokroku ve společnosti. Pozornost je však třeba upírat směrem k politikám, které opatření politiky zaměstnanosti přizpůsobí měnícím se podmínkám pracovního trhu. S výše uvedenými specifiky vyšší věkové skupiny zaměstnanců souvisí i jev tzv. ageismu, který lze přeložit jako diskriminaci na základě věku a její projevy spojené s umělými omezeními s důsledky jak pro zaměstnance, tak zaměstnavatele. Vytvořené překážky totiž omezují výkonnost starších zaměstnanců, což následně zvyšuje obezřetnost a předsudky zaměstnavatelů. Negativní důsledky ageismu tak ovlivňují nábor a výběr zaměstnanců, proces jejich přijímání, zaškolování a další kariérní rozvoj (ESF, 2014).

Jak uvádějí autoři Buchtová a kol. (2013), patří starší lidé (konkrétně ve věku 41 a více let) k té rizikové skupině nezaměstnaných, které se ztráta zaměstnání dotýká nejcitelněji. U těchto lidí je často ztráta zaměstnání doprovázena pocity strachu, beznaděje, bezradnosti, nejistotou, psychickou tenzí, ztrátou sebedůvěry, atd. Spolu s tím často dochází k rezignaci na společenské aktivity. Podle Jana Karmazína, ředitele Odboru trhu práce Generálního ředitelství Úřadu práce ČR, jsou lidé ve vyšší věkové kategorii demotivováni častými neúspěchy v rámci výběrových řízení, nicméně často nesou svůj podíl viny, protože si nevěří, byť mohou do firem přinést mnohaleté zkušenosti, vysokou míru loajality, zodpovědnosti, atd. Významným benefitem tak může být obohacení pracovního týmu a posílení celkových výsledků (ÚP ČR, 2015).

Podle stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí (2018) je také výhodou, že tato věková skupina zaměstnanců již nepečuje o děti a může se tak kariéře naplno věnovat. K nejčastějším nedostatkům lidí nad 50 let patří relativně nižší znalost cizích jazyků, nedostatečná počítačová gramotnost a znalost technologií obecně. Nicméně uchazeči v tomto věku jsou velmi zodpovědní, mají reálné požadavky a tendence k dobré spolupráci v týmu. Problémy s uplatněním starších skupin obyvatel jsou tedy spíše spojeny s předsudky a jednou z priorit úřadů práce by měla být systematická podpora jejich zaměstnávání, která by přispívala ke zvyšování motivace jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů.

Při ztrátě zaměstnání se nezaměstnaní dle Mareše (2002) stávají závislí na sociálním systému dané země a také na podpoře svých nejbližších a rodiny. Problém může nastat v situaci, kdy uplyne doba, po kterou má daná osoba nárok na podporu v nezaměstnanosti, případně pokud na tyto dávky z jakýchkoliv jiných příčin osoba pozbyde či vůbec nezíská nárok. Velmi obtížná situace, se kterou se mohou zejména starší lidé potýkat, je nedostatečná podpora ze strany rodiny (dětí), absence partnera, atd. ESF (2014) ve své studii rovněž upozorňuje, že

starší věková skupina obyvatel je významně ohrožena sociálním vyloučením plynoucím ze ztráty zaměstnání, tím pádem absence pravidelného příjmu a ze ztráty motivace k hledání nového zaměstnání. Pokud jedinec dlouhodobou nezaměstnanost systematicky neřeší, inklinuje k zaujímání alternativní životní strategie, která sociální vyloučení dále prohlubuje.

Pokud se starším osobám podaří nalézt alespoň méně kvalifikovanou práci, může dle Buchtové (2002) dojít k poklesu spokojenosti a vnitřní motivace, nicméně z obavy ze ztráty zaměstnání se zaměstnanci snaží o co nejvyšší míru sebekontroly a pracovního (i osobního) chování a jednání. Pracují přesně dle stanovených postupů, obávají se chyb, snaží se o minimalizaci jakýchkoliv negativních hodnocení, atd. S touto „ochrannou strategií“ souvisí i pokles kreativity, vlastní iniciativy, uvolnění a to často přispívá k přesně opačným výsledkům, případně k vyčlenění zaměstnance z kolektivu. To následně dále prohlubuje psychické problémy zaměstnance. Jednou z možností je opuštění pracovního místa a započetí vlastní podnikatelské činnosti, nicméně tento krok je rovněž velmi náročný, ať už po stránce psychické, tak i fyzické. Vágnerová (2008) rovněž upozorňuje na fakt, že dlouhodobé plánování kariérního života je velmi obtížné z důvodu rychle se měnící socioekonomické situace, prostředí trhu práce a nových modelů profesního života. Dříve uznávané hodnoty a zkušenosti spojené s tzv. celoživotní kariérou, již přestávají platit.

S ohledem na téma diplomové práce je třeba konkrétněji vymezit pojem „starší věková skupina obyvatel“, protože napříč organizacemi a odbornou literaturou není tento pojem zcela jednotný. OECD ve svých studiích přímo operuje s termínem „older workers“ (starší zaměstnanci), kam jsou zahrnuti lidé ve věku 50 – 64 let. Zdůrazněna je zejména potřeba zaměřit se na tyto zaměstnance, kteří budou v roce 2030 v nejvyspělejších zemích světa tvořit nikoliv už „pouhou“ čtvrtinu celkové pracovní síly, ale více než třetinu (viz např. OECD, 2005). Mezinárodní organizace práce (ILO) ve svých pravidelných přehledech (viz např. ILO, 2018) definuje „older workers“ jako skupinu obyvatel ve věku 55 – 64 let a rovněž upozorňuje na to, že podíl těchto lidí se na pracovních trzích bude výrazně zvyšovat. Charakteristika starší věkové skupiny se odvíjí od právního a statistického uchopení cílové skupiny zaměstnanců a napříč organizacemi většinou panuje konsensus v tom, že je shora ohraničena věkem 65 let.

Pro potřeby této práce byla převzata metodika používaná ČSÚ i MPSV, která dle závěrů studie Evropského sociálního fondu (2014) vychází z doporučení Eurostatu a organizace ILO a přináší jednotný termín „osoby starší 50 let“. Tato skupina obyvatel inklinuje k vysoké míře dlouhodobé nezaměstnanosti, která je výsledkem kumulace dílčích negativních handicapů. Pokud starší osoby zaměstnání ztratí, existuje vysoká pravděpodobnost, že nové (kvalifikačně

srovnatelné) zaměstnání již nenajdou. Průměrná délka nezaměstnanosti těchto osob činí na území EU cca 11 měsíců, v případě ČR je tato doba ještě delší.

### 2.3 Státní politika zaměstnanosti

Stát prostřednictvím veřejné politiky ovlivňuje prostředí trhu práce v dané národní ekonomice. Důležitou roli sehrávají samozřejmě i zaměstnavatelé, zaměstnanci a v neposlední řadě i odbory. Stát prostřednictvím politiky zaměstnanosti také usiluje o vzájemné sladění nabídky s poptávkou, zabezpečení práva občanů na zaměstnání a účinné využívání zdrojů v ekonomice. Stát působí na trh práce nepřímo prostřednictvím veřejných rozpočtů, tím pádem může být vhodně zvolená politika důležitým stimulem tvorby podnikatelského prostředí a nových pracovních míst. Nadměrné daňové zatížení naopak snižuje ochotu k vytváření pracovních míst a to se může negativně projevit na rostoucí nezaměstnanosti. Vnitřní trh a úroveň zaměstnanosti a ochrana domácích výrobců v národní ekonomice mohou být regulovány (chráněny) i dovozními kvótami, hygienickými nařízeními, celními tarify, atd. (Novák a kol., 2016).

Jak uvádí např. Krebs (2007), politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, prostřednictvím kterých dochází ke spoluvytváření podmínek dynamické rovnováhy na trhu práce a k efektivnímu využití pracovní síly. Je orientována zejména na:

- rozvoj infrastruktury na trhu práce prostřednictvím sítě specializovaných institucí (ÚP) a zajištění informačně-poradenského servisu;
- podporu tvorby nových pracovních míst a činností, například díky finanční podpoře zaměstnavatelů;
- rozvoj adaptability pracovní síly, zejména v oblasti strukturální nezaměstnanosti. Jedním z nástrojů je například systematická podpora rekvalifikačních programů;
- vytvoření systému podpory v nezaměstnanosti a zajištění životních podmínek dočasně nezaměstnaných osob.

Podle Jírové (2002) tedy hlavní role politiky zaměstnanosti spočívá v tvorbě a financování projektů zaměřených na systematickou pomoc rizikovým skupinám nezaměstnaných osob a rozvoj oblastí pracovního trhu, které jsou nejvíce náchylné ke vzniku nezaměstnanosti. S ohledem na politické zaměření dané země může politika zaměstnanosti ovlivňovat trhy práce přímo (například tvorbou podmínek najímání zaměstnanců, podnětů k tvorbě pracovních míst, atd.) nebo nepřímo prostřednictvím zásahů do ekonomické aktivity subjektů. Cílem efektivní

politiky zaměstnanosti je vytvoření optimálních předpokladů a podmínek pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

### **2.3.1. Role Úřadu práce**

ÚP jsou dle Kaczora (2013) s problematikou dění na pracovních trzích neodmyslitelně spojeny. K jejich faktickému fungování došlo až po roce 1989, respektive s nástupem tržní ekonomiky, kdy se fenomén nezaměstnanosti začal projevovat a vznikla potřeba nezaměstnanost řešit jak aktivními nástroji (snahou navrátit nezaměstnané zpět do pracovního procesu), tak i pasivní formou (systémem sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti).

Činnost ÚP započala na začátku 90. let minulého století souběžně se znovuoobením MPSV a návrhem zákona o zřízení úřadů práce. Součástí MPSV se stala Správa služeb zaměstnanosti, prostřednictvím které byla vybudována síť úřadů práce. Novely původních zákonů byly završeny přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který do současnosti rovněž prošel řadou úprav a změn. Činnost ÚP ČR jakožto organizační složky státu a správního úřadu s celostátní působností se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. ÚP ČR je tvořen generálním ředitelstvím, pobočkou pro hlavní město Prahu a sítí krajských poboček, jejichž součástí jsou jednotlivá kontaktní pracoviště (MPSV, 2010; MPSV, 2019a). K nejdůležitějším úkolům krajských poboček ÚP ČR a jejich kontaktních pracovišť patří (MPSV, 2019a):

- tvorba podmínek pro realizaci státní politiky zaměstnanosti,
- spolupráce při zabezpečení mobility pracovních sil, zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů, atd.,
- monitoring a vyhodnocování situace na trhu práce v ČR,
- zprostředkování evidence uchazečů a zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poskytování informačního servisu a poradenských služeb,
- uplatňování nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti,
- zajištění agendy inspekce sociálních služeb,
- zajištění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, a další.

Jak shrnuje Krebs (2007), dá se role ÚP ČR zobecnit do čtyř hlavních oblastí. První z nich je informační spočívající v poskytování aktuálního přehledu o struktuře nabídky pracovní síly a vývoji na pracovním trhu v ekonomice. Důležitou součástí jsou i analýzy příčin vzniku nezaměstnanosti, nerovnováhy, volných pracovních míst, atd. Druhou oblastí je poradenství,



zejména v oblasti právní, ekonomické, psychologické, sociální, atd. Má směřovat k nalezení vhodného pracovního místa, rekvalifikaci, pracovní uplatnění, atd. Zprostředkovatelská role ÚP je založena na evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, zajištění pracovních míst zdravotně postiženým osobám, rekvalifikační činnosti, poskytování hmotné podpory v nezaměstnanosti, atd. Poslední oblast působnosti je podnikatelská, která je ve své podstatě nejvýznamnější, protože zahrnuje jádro činnosti aktivní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je nalezení rovnováhy na trhu práce a je zaměřena primárně na poradenství, organizaci rekvalifikací, tvorbu společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací, odborných praxí, atd.

### **2.3.2. Strategie ČR v oblasti zaměstnanosti**

Strategie státní politiky zaměstnanosti byla schválena pod vedením MPSV ČR v dubnu roku 2013 a vycházela z Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020. Součástí Strategie byla detailní analýza situace na trhu práce, nastavení politiky zaměstnanosti včetně posouzení účinnosti a efektivity s ohledem na politiky a strategické dokumenty na národní a evropské úrovni. Cílem Strategie bylo mimo jiné vymezit potenciálně problémové oblasti rozpracované do návrhů konkrétních strategických opatření. U každé zjištěné problémové oblasti měly být detekovány příčiny a cílové skupiny, jež měly být následně adresáty opatření a nástrojů pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Strategie tak reflektuje regionální aspekty politiky zaměstnanosti, zaměřuje se tedy na hospodářsky méně vyspělé oblasti, řeší problémy rizikových skupin nezaměstnaných osob či osob postižených sociálním vyloučením. Mezi čtyři hlavní priority Strategie patří (MPSV, 2014a):

- podpora skupin ohrožených na trhu práce k přístupu k zaměstnání,
- podpora rovnosti mužů a žen na trhu práce,
- přizpůsobování zaměstnavatelů a zaměstnanců měnícím se podmínkám na trhu práce,
- rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.

Detailní analýza situace na trhu práce provedená v rámci přípravy strategie poukázala na dvě nejdůležitější skupiny problémů. První z nich je nedostatečná tvorba pracovních míst (včetně regionálních disparit nabídky a poptávky po práci), která by umožnila nalézt pracovní uplatnění všem osobám, které chtějí pracovat. Druhým problémem je ztížený přístup k zaměstnání nejvíce znevýhodněných osob, mezi které patří zaměstnanci (uchazeči) v předdůchodovém věku, osoby pečující o děti a osoby blízké, mladší věkové skupiny obyvatel, méně kvalifikované

osoby, osoby se zdravotním postižením či sociálním handicapem. Cílový stav strategie do roku 2020 byl definován jako zvýšení celkové míry zaměstnanosti občanů ve věku 20 až 64 let na úroveň 75 % a současné splnění dílčích národních cílů přijatých v souvislosti se Strategii Evropa 2020 (MPSV, 2014a):

- zvýšení zaměstnanosti žen minimálně na úroveň 65 %,
- zvýšení zaměstnanosti starší věkové skupiny obyvatel (55 až 64 let) minimálně na úroveň 55 %,
- snížení nezaměstnanosti mládeže (15 až 24 let) o třetinu oproti roku 2010,
- snížení nezaměstnanosti méně kvalifikovaných osob o čtvrtinu oproti roku 2010.

Financování projektu Strategie politiky zaměstnanosti mělo být zajištěno jednak z prostředků státního rozpočtu a také z Evropského sociálního fondu. Dle údajů z roku 2018 bylo na projekt pro celou ČR včetně spolufinancování ze státního rozpočtu vyčleněno předběžně cca 2,56 mld. eur, tedy zhruba 70,6 mld. Kč. Necelých 60 % z celkového objemu prostředků (cca 42 mld. Kč) bylo určeno pro podporu zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. V rámci probíhajícího období je program pojmenován jako Operační program Zaměstnanost, který krom sociálního začleňování a boje s chudobou usiluje i o zefektivnění veřejné správy (ESF, 2018; MPSV, 2014b).

Co se týče stanovisek Strategie k (ne)zaměstnanosti starší věkové skupiny obyvatel (v tomto případě 55 až 64 let), poukazuje na stále rostoucí participaci na pracovním trhu z důvodu rostoucího věku odchodu do důchodu. Sekundárním faktorem může být nepříznivá ekonomická situace lidí v důchodovém a předdůchodovém věku způsobená hospodářskou krizí po roce 2008 (MPSV, 2014a). MPSV (2019d) také upozorňuje na fakt, že dalším z klíčových projevů nezaměstnanosti rizikové skupiny a sociálně vyloučených skupin na trhu práce je upřednostnění životní strategie závislosti na sociálních dávkách, práce „na černo“ a také vyšší míra zadlužení.

U starší věkové skupiny často dochází ke kumulaci několika faktorů, a sice zdravotního znevýhodnění, nižší kvalifikace a nedostatečné adaptability na měnící se podmínky pracovního trhu (profesní vývoj, technologické změny, změny ve výkonnosti, atd.). Tyto příčiny mohou mít jednak objektivní charakter (zastaralá kvalifikace, snížení výkonnosti v určitých typech profesí, atd.), tak i charakter subjektivní, který může být jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů. Snižující se výkonnost může být řešena například přerazením na jiný typ práce, posilováním profesní mobility, zvyšováním odbornosti, atd., nicméně v praxi jsou někteří zaměstnavatelé neochotní investovat do vzdělávání starších zaměstnanců, případně

sami zaměstnanci jsou v řadě případů málo motivovaní svou kvalifikaci zvyšovat. Postavení starší věkové skupiny zaměstnanců na trhu práce je negativně ovlivňováno nedostatečnou nabídkou flexibilních pracovních pozic, zkrácených pracovních úvazků, atd., což je problém, který je třeba v budoucnu intenzivně řešit v důsledku demografického vývoje a vyššího podílu starších lidí v nabídce práce. Důležitým zjištěním Strategie je fakt, že „*odchody do předčasných či invalidních důchodů jsou na jedné straně jak příčinou nižší zaměstnanosti starších věkových skupin, tak na straně druhé jejím důsledkem, resp. důsledkem zvýšeného ohrožení této skupiny na trhu práce (jako únik z nezaměstnanosti).*“ (MPSV, 2014a).

MPSV v rámci Strategie zaměstnanosti za základní problém týkající se zaměstnanosti starších zaměstnanců označuje jejich nízkou participaci na trhu práce, přičemž tento problém má tyto základní příčiny, které plynou jak ze závěrů Strategie, tak z kapitoly 2.2.4 Specifika postavení osob ve vyšším věku (50+) na trhu práce (MPSV, 2014a):

- předsudky zaměstnavatelů;
- nedostatečná mobilita v profesním rozvoji způsobená zdravotními indispozicemi, technologickým rozvojem, nižší úrovní kvalifikace, atd.;
- nedostatečná příprava na stárnutí, která vzniká jak na straně zaměstnavatelů neochotných investovat do vzdělávání a rozvoje starších zaměstnanců, tak na straně zaměstnanců, kteří nejsou motivováni k vlastnímu rozvoji;
- nedostatečná flexibilita organizace práce;
- nedostatečné kapacity, kvalita a dostupnost zařízení specializovaných na péči o osoby blízké.

Podle Strategie politiky zaměstnanosti je primárním cílem podpory starší věkové skupiny na trhu práce udržení jejich zaměstnanosti, respektive prevence nezaměstnanosti, případně předčasného vzniku ekonomické neaktivity (například v podobě předčasného odchodu do důchodu). Za základní nástroj je považováno vhodné kariérní poradenství probíhající po celou dobu kariérního života člověka, systematická podpora profesní mobility umožňující nejen změnu profese či zaměstnavatele ve vyšším věku, ale také převod na jiný typ práce v rámci jednoho zaměstnavatele. Za vhodný poradenský nástroj byla v rámci Strategie označena tzv. bilanční diagnostika, která by měla být dostupná všem dospělým osobám motivovaným pracovat, hledajícím změnu povolání či jiného typu práce u téhož zaměstnavatele. Důležitou roli má hrát proces celoživotního učení a rozvoj vlastní motivace zaměstnanců k rozvoji individuálního potenciálu, případně vhodná reorganizace pracovišť.

V souvislosti s demografickým vývojem (prodlužujícím se věkem pracujících osob) je třeba rovněž podporovat flexibilitu pracovního trhu, mezigenerační solidaritu a výměnu, čemuž mají být přizpůsobena i prostředí v organizacích (implementace do vnitropodnikových systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů). To má zajistit vyšší jistotu práce starších věkových skupin obyvatel a jejich aktivní zapojení do pracovního procesu (například využití jejich zkušeností pro mentoring, atd.). Tato opatření lze souhrnně pojmenovat termínem *Age Management*.

### **2.3.3. Aktivní politika zaměstnanosti**

Z hlediska zákona o zaměstnanosti je aktivní politika definována § 104 odst. 1 jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“ Dvořáková (2007) upozorňuje, že efektivní aktivní politika zaměstnanosti má klást důraz na zaměstnatelnost, flexibilitu, přizpůsobení, kvalitu lidského kapitálu, prevenci před sociálním vyloučením nezaměstnaných osob, a to zejména v obdobích, kdy dochází k růstu nezaměstnanosti. V období, kdy naopak dochází k ekonomickému růstu, by díky takto vedené politice zaměstnanosti měla být pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky pružně reagovat.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou financovány ze státního rozpočtu a také z dotačních prostředků ESF (ESF, 2014). K nástrojům, které jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti využívány, patří zejména (viz ustanovení § 104 odst. 2 zákona o zaměstnanosti):

- *„rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*“

Programy aktivní politiky zaměstnanosti by měly dle Sirovátky a kol. (2003) být dostatečně pestré, cílené a přizpůsobené konkrétním skupinám, potřebám a individuálním charakteristikám nezaměstnaných osob. Účast v programech by měla přispívat k lepším možnostem získání pracovního místa, snížení pravděpodobnosti rizika sociálního vyloučení či izolace rizikových

skupin nezaměstnaných, podpora motivace k dalšímu vzdělávání a hledání zaměstnání. Například při rekvalifikaci mohou účastníci získat cenné kontakty a zkušenosti, které nalezení pracovního místa značně usnadní.

V souvislosti se zaměstnáváním starších věkových skupin obyvatel vzhledem k praxi pracovních úřadů nejvíce podporují ty nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které souvisí s finanční motivací zaměstnavatelů k zapojení zaměstnanců starších 50 let. Podle MPSV jde zejména o nabídku veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst (Sobotková, 2015). Veřejně prospěšné práce představují dle § 112 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *„časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“* Výše poskytovaného příspěvku činí 15 000 Kč po maximální dobu 12 měsíců. Výhoda spočívá v tom, že jde spíše o méně náročné a časově flexibilnější práce (například pomocné práce ve vzdělávacích a zdravotnických zařízeních, asistentské pozice, úklidové a údržbové práce, atd.) které zpravidla zvládnou vykonávat např. i osoby zdravotně postižené či jinak indisponované (MPSV, 2019b). Za nevýhodu lze považovat nižší nároky na kvalifikaci a fakt, že obdobné práce příliš nerozvíjejí lidský kapitál člověka, který pak nemá možnost nabídnout dalším zaměstnavatelům odbornou praxi či jiné sofistikovanější pracovní předpoklady.

Obdobně fungují tzv. společensky účelná pracovní místa, která dle § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *„zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“* Příspěvek je nastavován procentní sazbou ze skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, a sice kombinací míry znevýhodnění a doby vedení umístěovaného uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání (MPSV, 2019b). Společensky účelná pracovní místa mohou mít velký potenciál pro zaměstnávání starších věkových skupin obyvatel, zejména proto, že je zaměstnavatel zpravidla udržuje i po ukončení pobírání příspěvků.

Praxe ÚP ČR hovoří dle stanoviska Evropského sociálního fondu (2014) u starší věkové skupiny uchazečů také ve prospěch příspěvků na zapracování, který může být dle § 116 odst. 1 a 2 na základě vzájemné dohody s příslušným úřadem práce poskytnut zaměstnavateli, pokud do pracovního poměru přijímá uchazeče, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek může být poskytnut maximálně na dobu 3 měsíců a u jedné fyzické osoby může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou dle Dvořákové a kol. (2012) i rekvalifikace, kterou se rozumí získání nové či prohloubení, obnovení či udržení stávající kvalifikace. Rozsah a obsah rekvalifikace je ovlivněn dosavadní úrovní kvalifikace, zkušenostmi a zdravotním stavem uchazeče a zpravidla je uskutečňována na základě dohody uchazeče a příslušného úřadu práce, případně může být realizována přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců. Podle MPSV jsou rekvalifikační kurzy důležitým nástrojem, jak vyřešit nedostatečné znalosti starších lidí, zejména co se týče cizích jazyků a práce s výpočetní technikou (Sobotková, 2015).

Podle Kotíkové a Remra (2007) je u starších osob (50 a více let) motivace k vlastní rekvalifikaci výrazně ovlivněna výchozí úrovní kvalifikace, přičemž s rostoucím věkem se ochota ke zvyšování kvalifikace snižuje. To platí i pro vysoce kvalifikované pracovníky, které ve své kariéře dosáhly relativně vysoké pozice, nicméně pokud dojde k propuštění, nejeví zájem ani o rekvalifikaci, ani o zaměstnání s nižším společenským statutem. Zájem o rekvalifikaci také negativně ovlivňuje délka kurzu či zdravotní stav účastníka. K nejčastějším argumentům proti rekvalifikaci patří snaha nalézt zaměstnání co nejrychleji, tzn. osoby dle svých slov nemají čas na vzdělávání, případně neschopnost se nové věci naučit. Rostoucí zájem o rekvalifikaci naopak doprovází snaha udržet si stávající zaměstnání či příslib nového zaměstnání. Zájem o rekvalifikaci může podpořit i kvalitní informovanost ze strany státu a úřadů práce, zejména o výhodách, jako je pobírání podpory v nezaměstnanosti současně s rekvalifikací, úhrada nákladů na rekvalifikaci či souvisejících nákladů pracovním úřadem, získání kontaktů s potenciálními zaměstnavateli, či rozšíření možností uplatnění na trhu práce.

Investiční pobídky představují finanční podporu tvorby nových pracovních míst a také rekvalifikace a školení stávajících zaměstnanců (Dvořáková a kol., 2012). Podmínky poskytnutí hmotné podpory zaměstnavatelům podrobně vymezuje zákon o zaměstnanosti § 111 odst. 3 až 6, přičemž poskytnutí této podpory je v kompetenci místně příslušného úřadu práce.

V souvislosti s nezaměstnaností starších osob se může jako zajímavý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti nabízet i podpora samostatné výdělečné činnosti. Jak uvádějí Kotíková a Remr (2007) je dle studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ochota započít podnikatelskou činnost u této věkové skupiny obyvatel minimální – v roce 2006 se k tomuto kroku odhodlalo pouze 4,6 % uchazečů ve věku 50 a více let. Důvodem menšího zájmu byla zejména složitá orientace v oblasti podnikání a také vysoký věk sám o sobě. Procházka (2018) dále uvádí (dle dat Asociace malých a středních podniků), že v roce 2018 bylo mezi 991 tis. aktivními podnikateli celkem 190 tis. podnikatelů starších 60 let; aktuální vývoj naznačuje, že do deseti let jich má být dvojnásobek, a to zejména kvůli silné a nadšené podnikatelské generaci z 90. let minulého století. Naopak současná mladá generace dle Procházky (2018), tak vysoký podnikatelský apetit nemá. Udržení seniorů jak v aktivní ekonomické činnosti, tak v podpoře jejich samostatného podnikání, by mělo být do budoucna velkou prioritou.

#### **2.3.4. Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti tvoří např. dle Dvořákové (2007) druhý nástroj politiky zaměstnanosti ČR a je součástí systému sociální ochrany obyvatel. Jednou z důležitých rolí ÚP ČR je ekonomické a sociální zabezpečení nezaměstnaných s pomocí systému dávkové podpory, respektive kompenzování ušlého příjmu ze zaměstnání.

Pokud přijde zaměstnanec o práci, přichází v první instanci na pomoc opatření pasivní politiky zaměstnanosti, která mají přispět ke kompenzaci příjmů v období rekvalifikace či nezaměstnanosti. Výše a podmínky poskytnutí jsou dány ustanovením § 39 odst. 1 a § 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nejdůležitějším předpokladem je odpracování minimálně 12 měsíců v rozhodném období, které zahrnuje poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Zaměstnanci nad 50 let jsou z pohledu zákona zvýhodněni, protože je jim přiznána delší podpůrná doba, po kterou mohou čerpat podporu v nezaměstnanosti. Podle ustanovení § 43 odst. 1 zákona o zaměstnanosti činí podpůrná doba 8 měsíců pro zaměstnance ve věku od 50 do 55 let; 11 měsíců pro zaměstnance nad 55 let a pouze 5 měsíců pro zaměstnance mladší 50 let. Výše podpory činí dle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti v prvních dvou měsících 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku, v dalších dvou měsících je to 50 % a ve zbytku podpůrné doby činí podpora 45 % průměrného výdělku. Ukončí-li uchazeč pracovní poměr sám nebo na základě dohody, činí podpora pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Výše uvedená podpora je sice z pohledu nezaměstnaných nezbytná, nicméně neřeší podstatu vzniku problémů na trzích práce. Jak uvádí např. Kaczor (2013), smyslem pasivní politiky nezaměstnanosti není poskytování dlouhodobé podpory nezaměstnaným a zajištění uspokojivé úrovně životního standardu, ale měla by směřovat k navrácení nezaměstnaného do pracovního procesu, což zajistí finanční soběstačnost jedince bez státní pomoci. K tomuto účelu by měla sloužit výše zmíněná oblast, a sice aktivní politika zaměstnanosti. Jak již bylo v práci uvedeno, nástroje pasivní politiky zaměstnanosti by rovněž neměly narušit motivaci uchazečů k hledání zaměstnání, respektive výše podpory v nezaměstnanosti by měla zamezit problému černého pasažérství v ekonomice.



### **3. Analýza trhu práce v ČR a ve Zlínském kraji**

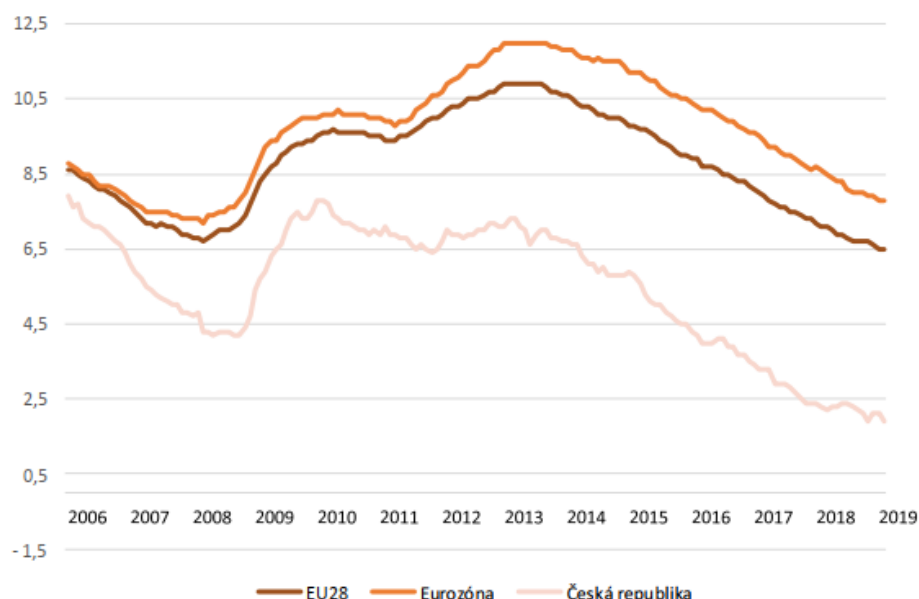
Cílem této kapitoly je zhodnocení vývoje trhu práce v ČR v období od roku 2008 do roku 2019 a zhodnocení úspěšnosti plnění strategie v oblasti zaměstnanosti, které byly nastaveny v návaznosti na tzv. Strategii Evropa 2020, konkrétně se zaměřením na starší věkovou skupinu obyvatel (50 a více let). Dále je pozornost věnována problému nezaměstnanosti ve vztahu ke skupině uchazečů ve věku 50+ včetně přístupů k řešení, které jsou na území ČR aplikovány. Poslední kapitola této části se zabývá analýzou trhu práce ve vybraném regionu, a sice Zlínském kraji.

#### **3.1. Strategie Evropa 2020 a cíle ČR v oblasti zaměstnanosti**

V následující kapitole je pozornost věnována strategii Evropa 2020 s cílem vyhodnotit plnění cílů ČR v oblasti zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že jeden z cílů přímo souvisí se zaměstnaností starší věkové skupiny lidí, má tato kapitola díky analýze dat a srovnání se situací v EU sloužit jako úvod do problematiky zaměstnanosti osob 50+ na území ČR. V rámci této kapitoly je nejprve stručně nastíněn vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném období 2008 až 2019. Poté je na konkrétních datech grafickou formou ilustrována a vyhodnocována situace v plnění jednotlivých dílčích cílů strategie Evropa 2020. Vzhledem k zaměření práce je pozornost zaměřena na nezaměstnanost starší věkové skupiny lidí.

Podle dostupných dat činila na začátku roku 2019 míra nezaměstnanosti v České republice úrovně 2,1 %, což je velmi nízká hodnota oproti průměru EU 28, respektive zemí Eurozóny, kde byla ve stejném období míra nezaměstnanosti 6,6 %, respektive 7,9 % (Parlamentní institut PS PČR, 2019). Podle aktuálních dat ČSÚ (2020) se nezaměstnanost pohybuje okolo 2,0 %. Jak je patrné z níže uvedeného grafu, vývoj nezaměstnanosti má zhruba od roku 2012 klesající tendenci, a to jak na území České republiky, tak v evropských zemích. Lze to přičítat přirozeným důsledkům hospodářského cyklu, tedy vysoké dynamice hospodářského růstu, která se začala projevovat v pokrizovém období let 2008 až 2011.

**Graf 3.1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR a EU v letech 2006 až 2019 (v %)**



*Zdroj: Parlamentní institut PS PČR (2019).*

V kapitole Strategie ČR v oblasti zaměstnanosti) byl blíže specifikován hlavní cíl evropské strategie do roku 2020 pro oblast zaměstnanosti, a sice zvýšení celkové míry zaměstnanosti občanů ve věku 20 až 64 let na úroveň 75 %. Dílčí strategické cíle v oblasti zaměstnanosti jsou (MPSV, 2014a):

- zvýšení zaměstnanosti žen minimálně na úroveň 65 %,
- zvýšení zaměstnanosti starší věkové skupiny obyvatel (55 až 64 let) minimálně na úroveň 55 %,
- snížení nezaměstnanosti mládeže (15 až 24 let) o třetinu oproti roku 2010,
- snížení nezaměstnanosti méně kvalifikovaných osob o čtvrtinu oproti roku 2010.

V následujícím textu budou jednotlivé dílčí cíle postupně vyhodnoceny, nicméně v souvislosti s cílem a zaměřením práce bude centrem pozornosti cíl druhý, tedy zaměstnanost starší věkové skupiny obyvatel. Jak je uvedeno ve Vládním programu reforem ČR, jsou strategické cíle (nejen v oblasti zaměstnanosti) podmíněny mnoha dalšími opatřeními, která je třeba přijmout. Jde zejména o změny v oblasti školství a soustavné přípravy na budoucí povolání, realizaci cílených rekvalifikačních programů, nastartování ekonomické migrace a aktivizace skupin obyvatel, které jsou z různých důvodů vyloučené z legálního trhu práce, atd. Změny mají učinit pracovní trh více flexibilní, což předpokládá i odpovídající legislativní rámec. Pracovní právo má být rovněž dostatečně pružné, snadno kontrolovatelné a vymahatelné, přičemž dílčí opatření

mají přispět k účinnému zprostředkování práce a sladění pracovního a rodinného života. Tento žádoucí stav sociálního systému nesmí být brzděn růstem nezaměstnanosti ohrožených skupin obyvatel, tzn. musí být dostatečně jednoduchý, levný, kontrolovatelný a efektivní (Úřad Vlády ČR, 2012).

### **3.1.1. Plnění dílčích cílů**

Následující kapitola je zaměřena na vyhodnocení plnění dílčích cílů strategie Evropa 2020, a sice vývoje celkové zaměstnanosti, zaměstnanosti žen, mládeže, méně kvalifikovaných lidí a starší věkové skupiny.

- **Celková zaměstnanost v zemích EU a České republice**

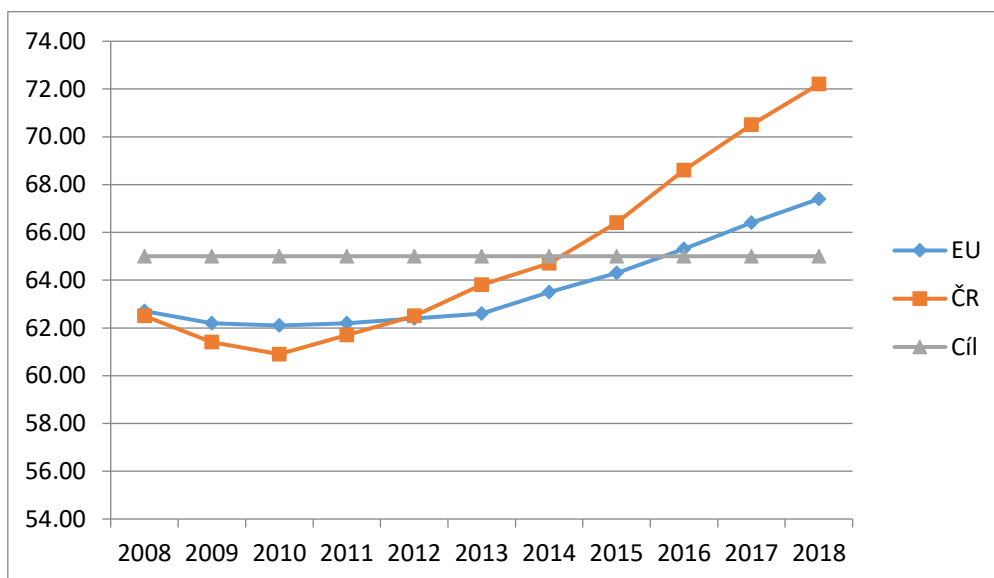
Jak plyne z dat ČSÚ (2020a), celková průměrná míra zaměstnanosti osob ve věku 20 až 64 let v členských zemích EU28 v roce 2019 na úroveň 75 % nedosáhla (podle zjištěných dat činila 74,1 %); celková průměrná míra nezaměstnanosti odpovídala ve třetím čtvrtletí roku 2019 úrovni

6,2 %. V porovnání s jednotlivými členskými zeměmi byla ve třetím čtvrtletí roku 2019 obecná míra nezaměstnanosti nejnižší a v současnosti se ČR řadí na čtvrtou příčku, co se týče míry zaměstnanosti osob ve věku 20 až 64 let věku. Krom ČR se hranici 75 % podařilo pokořit zemím jako Švédsko, Německo, Estonsko, Nizozemí, Finsko, Litva, a další.

- **Zaměstnanost žen**

Zaměstnanost žen obecně představuje palčivý problém a ve většině evropských zemí je běžné, že jsou šance k uplatnění u žen horší, než u mužů (např. Gola, 2006). Dílčím cílem strategie Evropa 2020 bylo zvýšení zaměstnanosti žen minimálně na úroveň 65 %. Pokud má být naplnění tohoto cíle prozkoumáno s využitím dostupných dat, je možné zjistit trend, který ilustruje níže uvedený graf (v tomto případě nebyla dostupná data pro rok 2019):

**Graf 3.2: Vývoj zaměstnanosti žen v ČR a EU28 v letech 2008 – 2018 (v %)**



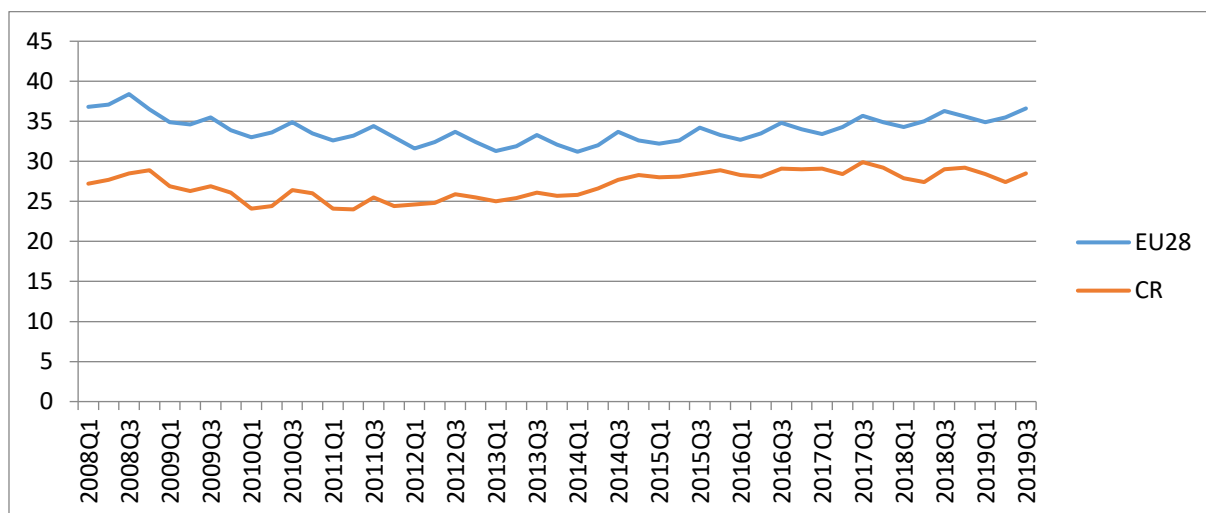
*Zdroj: Vlastní zpracování dle Eurostat (2020a).*

V grafickém srovnání byla vizualizovaná statistická data Eurostatu (2020a), která sledovala vývoj zaměstnanosti žen v ČR a EU v období 2008 až 2018 (údaj pro rok 2019 nebyl u nastavené skupiny dostupný). Do analýzy byl rovněž zahrnut cíl, a sice výše uvedená úroveň 65 %. Jak z výsledků plyne, ČR si v této oblasti vede výrazně lépe, než EU, a to i přes to, že v pokrizovém období let 2009 a 2010 vývoj zaměstnanosti žen za evropským průměrem zaostával (v roce 2010, kdy byl evidentní největší rozdíl v naměřených hodnotách, činila zaměstnanost žen v ČR 60,9 %, kdežto na evropské úrovni to bylo ve stejném roce 62,10 %). Změna v trendu nastala v roce 2012, kdy zaměstnanost žen v ČR rostla díky příznivému hospodářskému vývoji rychlejším tempem a v roce 2018 dosáhla hodnoty 72,2 %. Průměr EU ve stejném roce činil 67,4 %. Aktuální souhrnná data nejsou pro rok 2019 a 2020 dostupná, nicméně vzhledem k vývoji se dá usuzovat, že tento strategický cíl bude v případě ČR i EU splněný.

- **Nezaměstnanost mládeže**

Dalším sledovaným strategickým cílem do roku 2020 je snížení nezaměstnanosti mládeže ve věku 15 až 24 let o třetinu oproti roku 2010. V následujícím grafu lze zhodnotit, zda tohoto cíle bude či nebude dosaženo:

**Graf 3.3: Vývoj zaměstnanosti osob ve věku 15-24 let v EU28 a ČR v letech 2008 až 2019 (v %)**



*Zdroj:* Vlastní zpracování dle Eurostat (2020b).

Ze statistických údajů Eurostatu (2020b) plyne, že vývoj zaměstnanosti sledované skupiny obyvatel je jak na evropské úrovni, tak v rámci ČR více méně stabilní, výkyvy jsou patrné pouze mezi jednotlivými čtvrtletími. Zajímavé je také to, že na rozdíl od předchozích strategických cílů, kde se ČR podařilo evropský průměr překonávat, v oblasti zaměstnanosti osob 15 až 24 let je na tom hůře. V posledním čtvrtletí roku 2010 činila zaměstnanost sledované skupiny osob 33,5 % v rámci EU, v ČR to bylo pouze 26 %. Ve třetím čtvrtletí roku 2019 (poslední období s dostupnými daty) činila zaměstnanost mladých lidí v EU 36,6 %, v ČR to bylo 28,5 %. Ke stejným závěrům se kloní např. ČSÚ (2016), podle kterého je zaměstnanost této věkové skupiny dlouhodobě nízká, a to už od roku 1993, a má dlouhodobě klesající tendenci. Vhodným nástrojem pro řešení této situace je dle Vlády ČR (2014) přijetí různých typů aktivačních nástrojů a opatření, které mají nezaměstnanost mladých lidí eliminovat. Jde například o nabízení stáží, odborných příprav, dalšího studia, atd., na což jsou aktivně využívány prostředky z evropských fondů.

ČSÚ (2016) rovněž upozorňuje na stabilně klesající zaměstnanost lidí mladších 20 let, a to zejména z důvodu změn v demografické struktuře obyvatel a rostoucího věku odchodu do důchodu. Podle ČSÚ je také v některých evropských zemích mnohem častějším jevem to, že lidé do 20 let běžně pracují, a to navzdory faktu, že jde zároveň o země s vysokým zastoupením terciárního vzdělávání. Například jde o Dánsko, Nizozemí, Německo, Rakousko, Velkou Británii, a další. Míra zaměstnanosti mladých lidí se zde pohybuje v intervalech od 40 do 60 %.

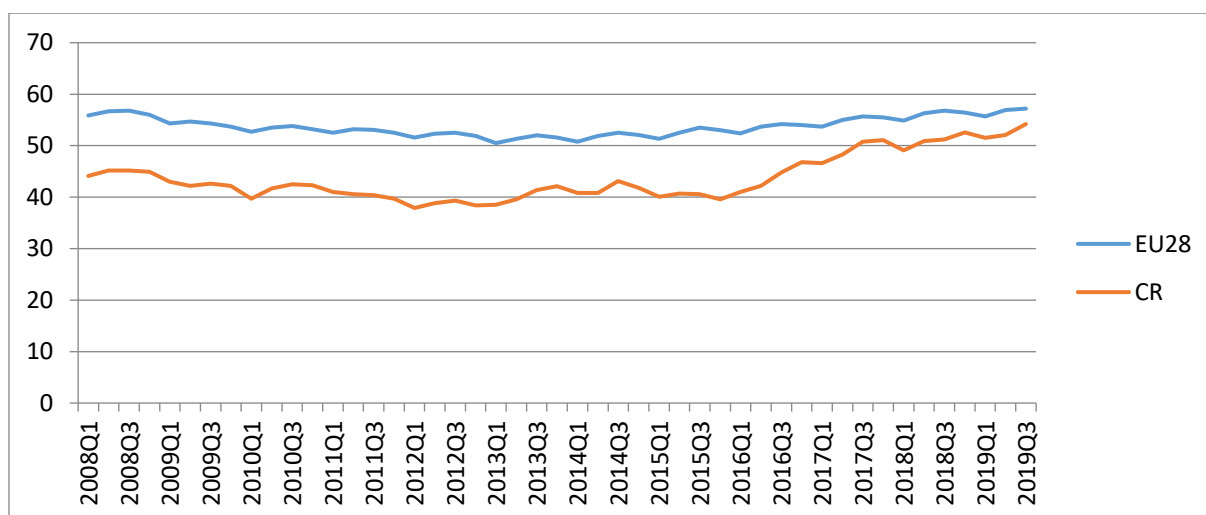
- **Nezaměstnanost méně kvalifikovaných osob**

Posledním dílčím cílem strategie Evropa 2020 bylo snížení nezaměstnanosti méně kvalifikovaných osob, a to o čtvrtinu oproti roku 2010. V rámci statistik Eurostatu (2020b) byly k dispozici údaje k těmto vzdělanostním skupinám:

- základní vzdělání, základní a nižší úroveň sekundárního (středoškolského) vzdělání;
- vyšší úroveň sekundárního (středoškolského) vzdělání, nástavbové a vyšší odborné vzdělání;
- terciární (vysokoškolské a doktorské) vzdělání.

Za obyvatele s nízkou kvalifikací lze považovat první z výše uvedených skupin, proto byla data analyzována pro tuto skupinu lidí v produktivním věku (20 až 64 let). Výsledky ilustruje následující graf:

**Graf 3.4: Vývoj zaměstnanosti méně kvalifikovaných osob (20-64 let) v EU28 a ČR v letech 2008 až 2019 (v %)**



*Zdroj:* Vlastní zpracování dle Eurostat (2020b).

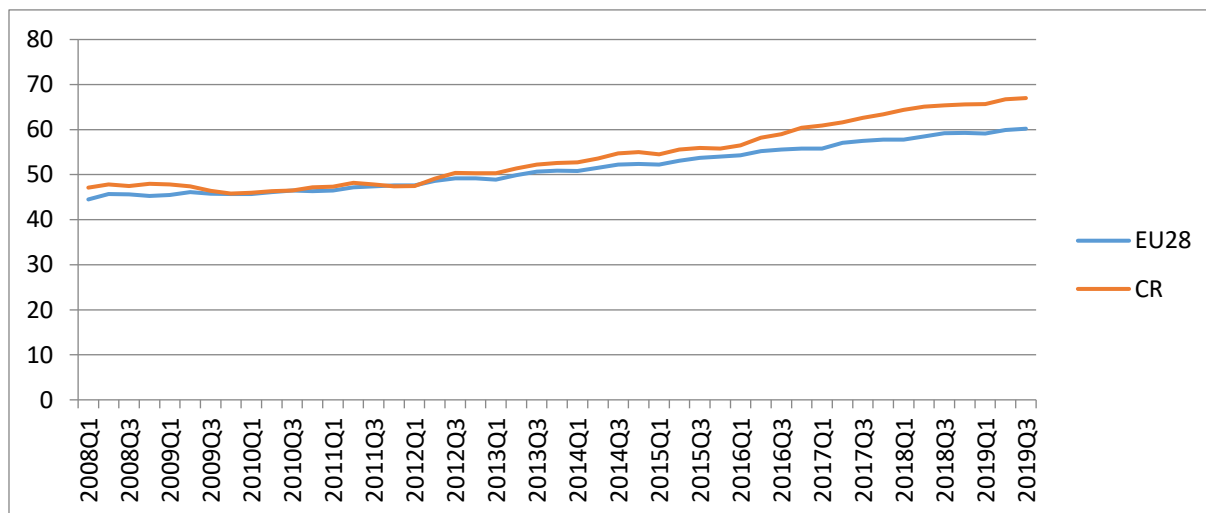
Jak je z naměřených údajů patrné, úroveň zaměstnanosti byla v případě ČR po celé sledované období pod úrovní evropského průměru, nicméně rozdíly se začaly stírat od roku 2018, kdy podíl zaměstnaných a současně méně kvalifikovaných osob v čase rostl. Zatímco v roce 2008 činila v ČR zaměstnanost nízce kvalifikovaných lidí 44,1 %, ve třetím čtvrtletí roku 2019 to bylo již 54,2 %. V evropském měřítku to bylo 55,9 % (v roce 2008) a 57,2 % (v roce 2019), tzn. projevil se mírný pokles, ale na rozdíl od ČR prakticky neměnná situace po celé sledované období. Tím pádem se v případě ČR dá hovořit o tom, že se do roku 2020 blíží naplnění strategického cíle, v případě EU je situace bez výraznější změny. Období hospodářské expanze

bylo pro vývoj zaměstnanosti velmi příznivé, a to i z hlediska ohrožených skupin na trhu práce, méně kvalifikované osoby nevyjímaje. Jak uvádí například Bartušková (2019), podle některých statistik v roce 2019 existoval převis volných pracovních míst nad počtem nezaměstnaných (na jednoho člověka hledajícího práci připadaly hned dvě nabídky zaměstnání). Poptávka po méně kvalifikovaných profesích (dělníci, zaměstnanci ve stavebnictví, pomocní pracovníci, atd.) v tomto období narůstala, ale dostupné statistické údaje jsou často zkresleny faktem, že volná pracovní místa nejsou na příslušné úřady práce hlášena. V souvislosti s aktuálním hospodářským vývojem se dá očekávat, že skupina méně kvalifikovaných osob bude v případě snížení tempa hospodářského růstu nebo hospodářské recese stále velmi ohroženou skupinou osob na trhu práce.

### 3.1.2. Plnění dílčího cíle - nezaměstnanost starších osob

Dalším z dílčích, vzhledem k zaměření práce stěžejních, cílů strategie Evropa 2020 bylo zvýšení úrovně zaměstnanosti starších věkových skupin osob, konkrétně ve věku 55 až 64 let, a to na úroveň minimálně 55 %. Potřebná data byla opět získána z databáze Eurostat (2020b) a jsou ilustrována v následujícím grafu:

**Graf 3.5: Vývoj zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v EU28 a ČR v letech 2008 až 2019 (v %)**



*Zdroj:* Vlastní zpracování dle Eurostat (2020b).

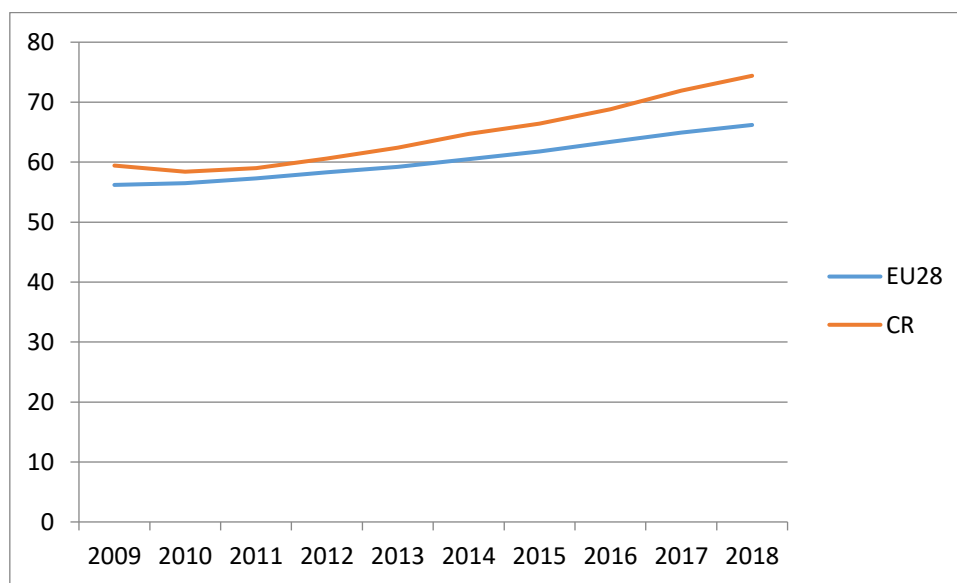
Jak z vývoje zaměstnanosti v letech 2008 až 2019 plyne, situace v ČR byla s průměrem EU až do roku 2013 prakticky totožná. Pomyslné nůžky se začaly otevírat od 1. čtvrtletí roku 2014. Co se týče hodnocení plnění stanoveného cíle, ve třetím čtvrtletí roku 2019 byla úroveň zaměstnanosti starších obyvatel v EU 60,2 %, v ČR to bylo již 67 %, tzn. EU jako celek i ČR strategický cíl, respektive hranici zaměstnanosti 55 %, plní. V obou případech hodnota

zaměstnanosti v čase rostla, přičemž v případě EU činila na začátku roku 2008 44,5 % a v případě ČR to bylo 47,1 %.

Dá se tedy hovořit o tom, že jak na úrovni EU, tak na úrovni ČR je politika zaměstnanosti účinně aplikována, protože přispívá k růstu zapojení starších věkových skupin obyvatel na pracovním trhu. Na druhou stranu je ale třeba brát v potaz fakt, že svou roli nutně hrají i demografické změny (stárnutí populace) a růst věkové hranice pro odchod do důchodu. Navíc mezi lety 2008 a 2012 (období krátce po hospodářské krizi) nebyl růst zaměstnanosti starších osob tolik výrazný, jako v období hospodářského růstu. Je tedy otázkou, zda bude nastavený cíl plněn a překonáván, i když dojde ke zpomalení růstu ekonomiky.

Vzhledem k tomu, že strategie Evropa 2020 má pracovní skupinu nastavenou od 55 let výše, je možné v tuto chvíli připojit i doplňující analýzu, která prověří vývoj zaměstnanosti starší věkové skupiny obyvatel, a to od 50 let, aby korespondovala se zaměřením této práce. Vzhledem k tomu, že statistická data z Eurostat (2020b) umožnila detailně filtrovat požadovaný věk, byl vytvořen následující graf (data pro rok 2008 a 2019 nebyla bohužel dostupná):

**Graf 3.6: Vývoj nezaměstnanosti osob ve věku 50-64 let v EU28 a ČR v letech 2008 až 2018 (v %)**



*Zdroj: Vlastní zpracování dle Eurostat (2020b).*

Jak z vývoje zaměstnanosti v letech 2009 až 2018 (údaj pro rok 2008 a 2019 nebyl pro takto nastavenou skupinu dostupný) plyne, trend vývoje zaměstnanosti v ČR i EU byl ve sledovaném období velmi podobný, jako v případě věkové skupiny 55 až 64 let. Tempo růstu zaměstnanosti



bylo od roku 2013 rychlejší, než činil evropský průměr. Na konci sledovaného období činila zaměstnanost v ČR 74,4 %, na evropské úrovni to bylo 66,2 %.

Detailnější pohled na strukturu nezaměstnaných, konkrétně ve věku 50 a více let, přináší i Statistická ročenka trhu práce v ČR (MPSV 2019c). Podle údajů za rok 2018 klesly absolutní počty uchazečů o práci, a to ve všech pětiletých kategoriích. Největší poklesy byly patrné u kategorie 50 až 54 let a 55 až 59 let. V absolutním meziročním vyjádření klesnul v roce 2018 počet uchazečů v kategorii 50+ o 17,9 tisíc, nicméně jejich celkový podíl byl ke konci roku 2018 stále okolo 36,5 %. Nejvíce byla věková skupina 50+ mezi uchazeči o zaměstnání zastoupena v okresech Mladá Boleslav (46,5 %), Nový Jičín (43,4 %) a Jeseník (43,9 %). Nejméně byli starší lidé zastoupeni na Jablonecku (29,2 %), v okrese Praha-východ (31 %), hlavním městě Praha a na Ústecku (shodně po 31,7 %). Z pohledu krajských územních celků je počet uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ nejvyšší v kraji Moravskoslezském (40,8 %), Vysočina (38,6 %), Zlínském (39,3 %) a Olomouckém kraji (38 %). Dle zjištění MPSV (2019c) patří k hlavním důvodům vyšší nezaměstnanosti této věkové skupiny osob zejména fakt, že ke ztrátě zaměstnání došlo v období, kdy ještě nebyly splněny všechny potřebné podmínky pro přiznání starobního důchodu, nicméně většina zaměstnavatelů o lidi v tomto věku nejevila již takový zájem z důvodu nižší schopnosti adaptace na změny na pracovním trhu.

### **3.2. ČR a problém nezaměstnanosti osob ve věku 50+**

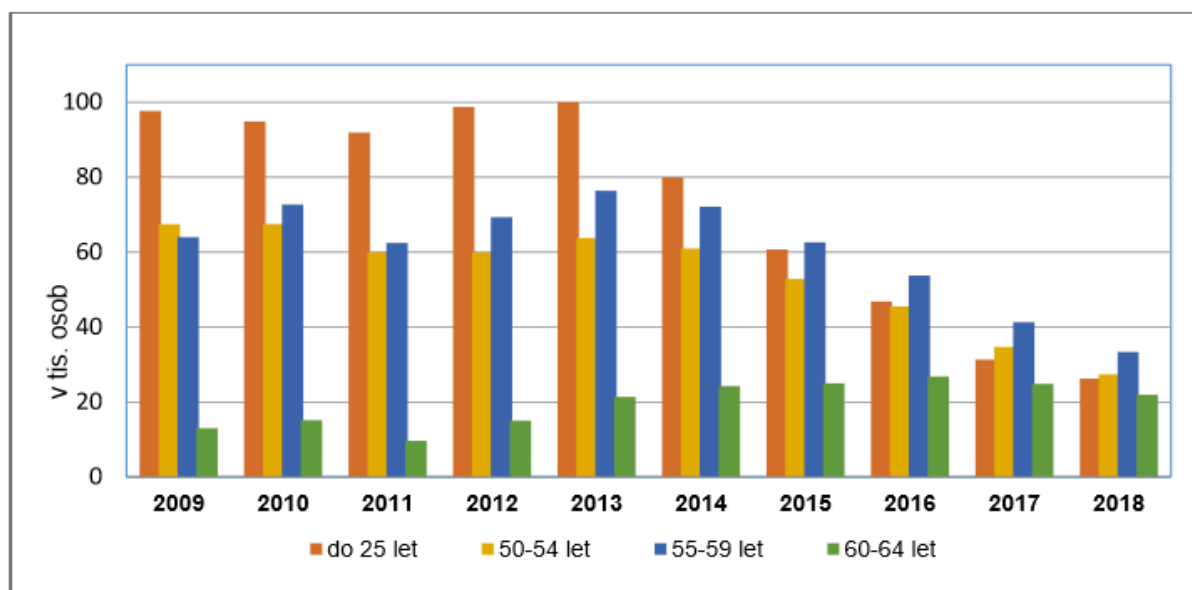
Jak uvádí Cozlová (2011), lidé mezi 45 až 65 lety tvoří více než čtvrtinu české populace. Vzhledem k demografickým změnám (stárnutí populace), rostoucímu předpokládanému věku dožití a kvůli zvyšující se hranici pro odchod do důchodu, bude zapojení a systematická podpora zaměstnanosti starší věkové skupiny na trhu práce stále aktuálnějším tématem.

V následující kapitole je provedena detailnější analýza vývoje a současného stavu zaměstnanosti lidí ve věku 50+ na území ČR. Rovněž jsou vysvětleny souvislosti možných variant řešení, které mohou zaměstnanost starších lidí podpořit.

### 3.2.1. Vývoj a současný stav

Podle výsledků celorepublikového Sčítání lidí, domů a bytů, které bylo naposledy provedeno v roce 2011 (ČSÚ, 2011), bylo identifikováno celkem 3,8 milionu obyvatel spadajících do věkové kategorie 50 a více let, přičemž celých 1,4 milionu lidí patřilo k ekonomicky aktivní skupině. Z celkového počtu ekonomicky aktivních byl ve věkové skupině 50+ celkem 8,7% podíl nezaměstnaných osob. Na nezaměstnanosti se pak nejvíce podílela věková skupina od 55 do 59 let, a to 46,10 %. Obdobně vysoký podíl nezaměstnaných (44,80 %) zaujímala věková skupina 50 až 54 let. Nízký podíl nezaměstnaných se týkal věkové skupiny 60 až 64 let, ale zde lze příčinu hledat i v dalších souvislostech, například v nižší míře ekonomické aktivity, častějším odchodu do předčasného důchodu, atd. Zajímavé srovnání přináší i níže uvedený graf zpracovaný MPSV, který srovnává strukturu uchazečů o zaměstnání v letech 2009 až 2018 z hlediska věku. V grafu chybí údaje z let 2008 a 2019, nicméně pro vysledování trendu vývoje jsou data postačující:

**Graf 3.7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání vybraných věkových skupin v ČR v letech 2009 až 2018 (v tis.)**



*Zdroj: MPSV (2020).*

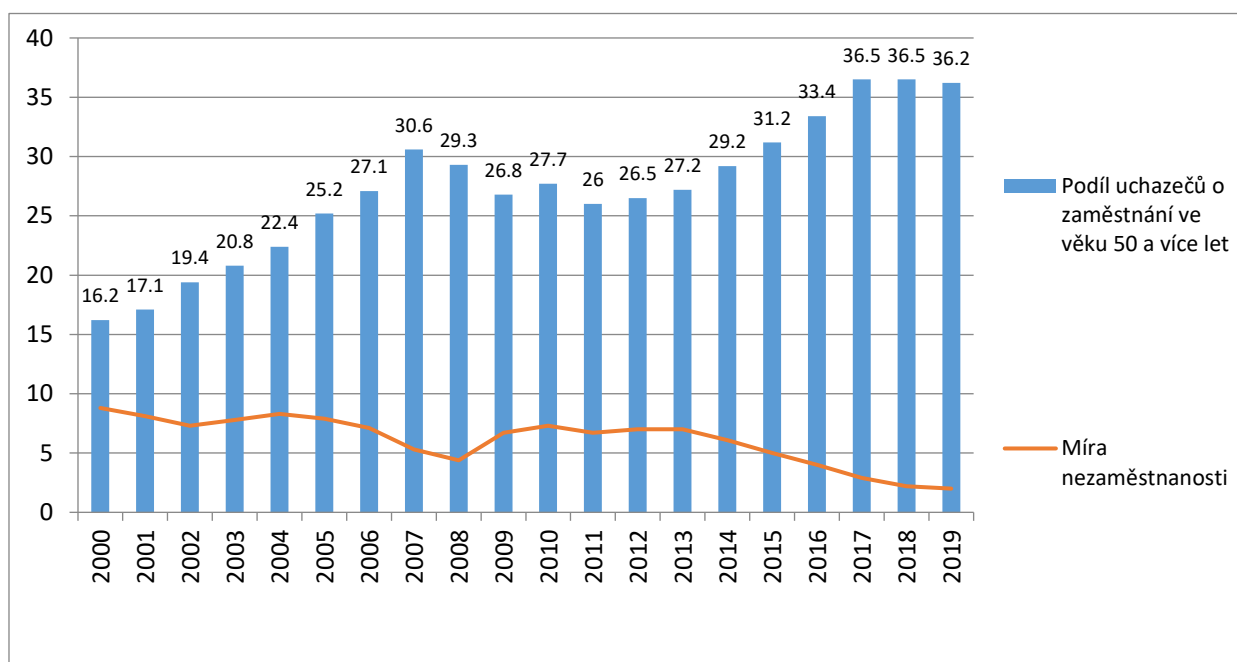
Z dat je patrné, že struktura uchazečů se v čase výrazně a velmi rychle mění. Ve sledovaném období došlo k rapidnímu úbytku počtu uchazečů ve věku do 25 let, a to ze zhruba 98 tisíc v roce 2009 na cca 24 tisíc v roce 2018. Postupný nárůst lze vysledovat u věkové skupiny 60 až 64 let, což lze přisoudit jednak rostoucímu věku odchodu do důchodu, tak i demografickým změnám (stárnutí populace a s tím spojený nárůst počtu ekonomicky aktivních

obyvatel ve vyšším věku). Dle statistik MPSV (2020) činil průměrný věk uchazečů o zaměstnání v roce 2018 43,1 let.

V čase klesající tendence je patrná i u počtu uchazečů ve věkových skupinách 50 až 54 let a 55 až 59 let. Z výše uvedených zjištění plyne, že firmy jsou ochotny zaměstnávat jak výrazně mladší skupiny osob (čerstvé absolventy nebo uchazeče s krátkou praxí), tak i starší osoby. Je ovšem nutno přihlédnout k faktu, že pokles evidovaných uchazečů ve sledovaných věkových skupinách korespondoval s hospodářskou expanzí a obecně nízkou mírou nezaměstnanosti. Současná situace, kdy ekonomika výrazně zpomaluje a kvůli nepříznivým událostem ve světě (např. epidemie koronaviru) naopak hrozí hospodářská recese, může strukturu uchazečů o zaměstnání výrazně změnit (viz například léta 2009 až 2010). Podle stanoviska Úřadu práce ČR (2019) bohužel stále platí, že osoby ve věku 50 a více let častěji trpí různým typem zdravotního postižení či jsou jinak handicapovány (nízká flexibilita, neznalost jazyků a technologií), proto se je nedaří tak úspěšně umisťovat, jako osoby mladší.

Z hlediska analýzy vývoje nezaměstnanosti osob ve věku 50 a více let je vhodné uvést i vývoj podílu této věkové skupiny na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Podkladem jsou data MPSV ČR (MPSV, 2020) týkající se věkové struktury uchazečů o zaměstnání, která byla dostupná v každoročních analýzách vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Data byla uspořádána do níže uvedeného grafu s tím, že vzhledem ke specifickému vývoji bylo prozkoumáno delší časové období, a sice léta 2000 až 2019. Předmětem analýzy byl vývoj věkové skupiny uchazečů ve věku 50 a více let a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Vývoj tohoto ukazatele byl pro úplnost porovnán i s vývojem obecné míry nezaměstnanosti:

**Graf 3.8: Vývoj nezaměstnanosti a podílu uchazečů o zaměstnání (věková skupina 50+) v ČR v letech 2000 až 2019 (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV (2020) a ČSÚ (2020b).

Jak je z údajů v grafu patrné, výchozí hodnotou byl rok 2000, kdy podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let dosáhl podílu 16,2 % na celkovém počtu uchazečů (tzn. uchazečů ve všech věkových kategoriích). Rovněž je zřejmé, že podíl počtu uchazečů o zaměstnání v kategorii 50+ nepřetržitě rostl, a to až do roku 2007. Zajímavé je, že ve stejném období klesala obecná míra nezaměstnanosti, to znamená, že na trhu práce byli systematicky upřednostňováni uchazeči v mladší věkové kategorii. V roce 2007 pak počet uchazečů z kategorie 50+ přesáhl hranici 30 %, nicméně od tohoto období se v souvislosti s hospodářskou krizí situace změnila, i co se týče vývoje nezaměstnanosti. Ta zejména mezi léty 2008 a 2010 vzrostla ze 4,4 na 7,3 %.

Z dat MPSV (2020) také vyplynulo, že v době hospodářské krize (v roce 2009) vzrostl celkový počet uchazečů všech věkových kategorií o celých 53,1 % (z necelých 187 tisíc na bezmála 539 tisíc uchazečů). V důsledku nárůstu celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání došlo k poklesu podílu uchazečů ve věkové skupině 50+, byť jejich absolutní počet také vzrostl. Další snížení počtu uchazečů v této kategorii bylo zřejmé i v roce 2011 a došlo k němu v důsledku vyšší odchodovosti do předčasných důchodů. Tato situace byla zapříčiněna rozhodnutím Ústavního soudu a změnami ve výpočtech důchodů. Jak z údajů z výše uvedeného grafu dále plyne, od roku 2011 díky znovuoživení ekonomiky postupně klesala míra nezaměstnanosti – v roce 2019 dokonce dosahovala pouhých 2,0 %. Navzdory

tomu podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let stále rostl – v roce 2011 činil jejich podíl 26 %, v roce 2017 a 2018 byl naměřen shodný podíl, a sice 36,5 %, o rok později 36,2 %. Svou roli sehrály i změny, co se týče nové hranice věku odchodu do důchodu, což logicky přineslo i rostoucí počet osob v kategorii 50 a více let.

V předkrizovém období a období bezprostředně po krizi (konkrétně v letech 2001 až 2009) vzrostla dle Cozlové (2011) zaměstnanost lidí věku 55 až 64 let z 52,1 na 65,5 %, přičemž ke zpomalení tempa růstu zaměstnanosti došlo v předkrizovém období let 2005 až 2009. Růst byl způsoben zejména regulacemi pracovních trhů a prodlužováním věku odchodu do důchodu, nárůstem počtu osob v této věkové kategorii a relativně dobrými možnostmi zaměstnávat osoby ve starobním důchodu (například na dobu určitou), sníženou potřebou pečovat o potomky nebo sníženým poměrem důchodu ve vztahu k průměrné mzdě.

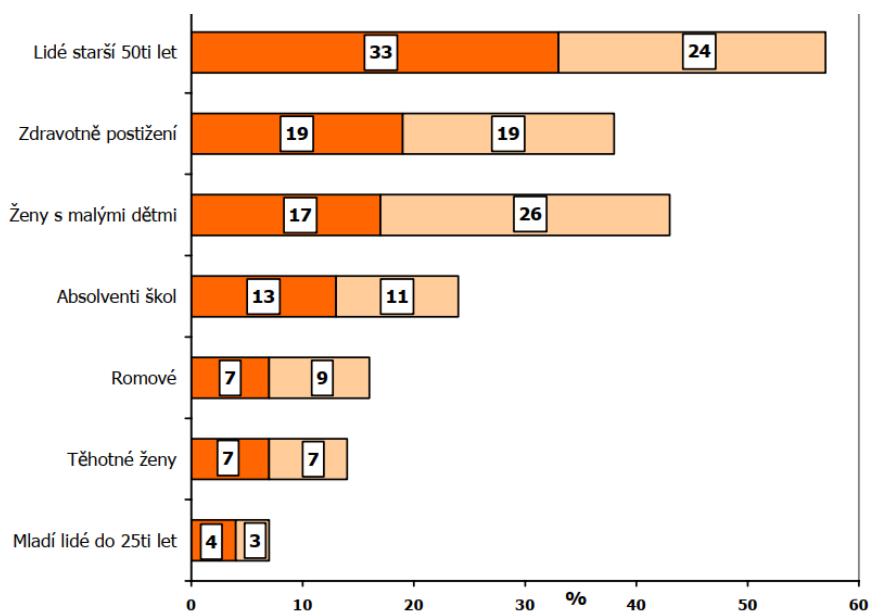
Jak uvádí Svoboda (2014), došlo na základě novely zákona o důchodovém pojištění, která v ČR platila od roku 2010, ke zvýšení hranice pro odchod do důchodu a důchodový věk se každým rokem zvyšoval o dva měsíce v případě mužů a o čtyři měsíce v případě žen. Oproti jiným zemím neexistovalo žádné zastropování, tzn. pokud by nebyl důchodový věk dále legislativně zakotven, platilo by, že člověk narozený v roce 2014 půjde do důchodu v 73 letech. Opatření mělo dle Hovorky a Kučery (2019) sladit demograficko-ekonomické trendy, tzn. vzhledem k tomu, že roste předpokládaný věk dožití, má adekvátně růst i období ekonomické aktivity člověka (tzn. i věk odchodu do důchodu). Svoboda (2014) dále uvádí, že bylo zavedeno postupné rušení zvýhodnění pro ženy dle počtu dětí, což mělo přispět ke snížení hranice odchodu do důchodu. ČR se tak zařadila mezi země, které v oblasti důchodového věku přestaly rozlišovat mezi pohlavími. Jak plyne z ustanovení § 32 odst. 3 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v současné době je hranice věku odchodu do důchodu zastropovaná na úrovni 65 let, a to pro všechny pojištěnce narozené po roce 1971. Pro ostatní věkové kategorie je nastaveno 60 let v případě mužů a 53 – 57 let v případě žen s ohledem na počet vychovaných dětí (§ 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění)

### 3.2.2. Přístupy k řešení nezaměstnanosti osob ve věku 50+

Podle Cimbálníkové a kol. (2011) nejsou klíčovým problémem nezaměstnanosti sledované věkové skupiny osob ani tak absolutní počty nebo nezaměstnanost, ale spíše potřeba starších lidí znovu řešit hledání nové práce, pokud o ni z jakýchkoliv důvodů přijdou. S ohledem na demografické prognózy a dosavadní vývoj zaměstnanosti na území ČR, ale i v evropském měřítku, se dá usuzovat, že problematiku zaměstnanosti věkové skupiny lidí 50+ bude třeba řešit stále intenzivněji. Podle Ilmarinen (2012) lze očekávat, že počet osob ve věku nad 50 let bude v čase mnohonásobně růst a počet ekonomicky aktivních lidí v nižším věku bude třeba nahrazovat právě starší věkovou skupinou obyvatel. Některé studie uvádějí, že počet obyvatel ve věku 55 až 64 let se v Evropě mezi lety 2010 a 2030 zvýší zhruba o 16,2 %, což je v absolutních číslech okolo 9,9 milionu. Tento vývoj je ovlivněn zejména snižující se mírou porodnosti a zvyšující se délkou života evropské populace.

Z některých studií (např. STEM, 2006) vyplynulo, že vyšší věk představuje větší znevýhodnění na trhu práce, než zdravotní postižení, absence praxe v případě absolventů, péče o děti nebo příslušnost k etnické menšině. V následujícím grafu jsou zachyceny výpovědi 1011 respondentů,<sup>3</sup> kteří se účastnili jednoho z výzkumů. Měli označit 2 kategorie, které subjektivně vnímali jako nejrizikovější z hlediska uplatnění na trhu práce v ČR:

**Graf 3.9: Srovnání rizikovosti skupin na trhu práce**



Zdroj: STEM (2006).

<sup>3</sup> K respondentům patřili jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci v rámci celé ČR plus specifická skupina středního managementu ve věku 45 a více let, která byla oslovena na území Středočeského kraje (STEM, 2006).

Z výše uvedené studie také vyplynulo, že starší obyvatelé uplatnění nacházejí zejména v nekvalifikovaných či špatně placených oborech. Osoby ve věku 55 a více let jsou dle Cozlové (2011) typicky zaměstnány ve zpracovatelském průmyslu, skladování, dopravě, ubytovacích a pohostinských službách, maloobchodě a velkoobchodě. Dále vykonávají odbornou činnost ve veřejné správě, vzdělávání, zdravotnictví a vědecko-technických činnostech. Přímá diskriminace se na trhu práce v případě věkové skupiny 50 a více let velmi těžko potvrzuje, zejména proto, že prakticky nelze nalézt významnější počet případů úspěšných sporů.

Tím pádem se dá předpokládat, že se lidé této diskriminaci nebudou aktivně bránit. Absence úspěšných soudních sporů nebo prokázaných případů diskriminačního chování však neznamená, že se na trhu práce tyto případy nedějí. Každopádně poukázat lze na diskriminaci skrytou, která spočívá v tom, že věk je bezprostředně spojen s požadavky na konkrétní pozici. Například pokud jde o jazykovou vybavenost, zdravotní kondici, úroveň IT znalostí a dovedností, atd. Diskriminační znaky také může vykazovat obsah pracovní inzerce (mladý a dynamický kolektiv, atd.).

Podle Šalové a Tomeše (2018) má největší moc ovlivnit zaměstnání starších osob státní správa, konkrétně cílená opatření MPSV. Nicméně za velký problém Šalová a Tomeš označují fakt, že vlády jsou voleny na relativně krátká časová období a lze tak velmi obtížně prosadit dlouhodobý a strategický směr vývoje podpory zaměstnanosti starších osob. Prodloužení ekonomické aktivity zaměstnanců je však dlouhodobým úkolem, který dalece překračuje délku volebního období a výsledky opatření se projeví v delším časovém horizontu.

Pokud přijde zaměstnanec o práci, přichází v první instanci na pomoc opatření pasivní politiky zaměstnanosti, která mají přispět ke kompenzaci příjmů v období rekvalifikace či nezaměstnanosti. Výše a podmínky poskytnutí jsou dány ustanovením § 39 odst. 1 a § 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nejdůležitějším předpokladem je odpracování minimálně 12 měsíců v rozhodném období, které zahrnuje poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Zaměstnanci nad 50 let jsou z pohledu zákona zvýhodněni, protože jim přiznána delší podpůrná doba, po kterou mohou čerpat podporu v nezaměstnanosti. Podle ustanovení § 43 odst. 1 zákona o zaměstnanosti činí podpůrná doba 8 měsíců pro zaměstnance ve věku od 50 do 55 let; 11 měsíců pro zaměstnance nad 55 let a pouze 5 měsíců pro zaměstnance mladší 50 let. Výše podpory činí dle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti v prvních dvou měsících 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku, v dalších dvou měsících je to 50 % a ve zbytku podpůrné doby činí podpora 45 % průměrného výdělku.

Ukončí-li uchazeč pracovní poměr sám nebo na základě dohody, činí podpora pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Na druhou stranu nelze příjmy plynoucí z podpory v nezaměstnanosti považovat za dostačující, pokud zaměstnanci vykonávali více kvalifikovanou práci – tím pádem existovaly velké rozdíly mezi dosaženým příjmem a minimální mzdou. Pokud nemají lidé nad 50 let krom této podpory, eventuálně dalších sociálních dávek, i jiné příjmy plynoucí z výdělečné činnosti, velmi pravděpodobně nedosáhnou takového životního standardu, jako v době, kdy byli zaměstnáni. Motivace k práci může být krom malého rozdílu v nabízené mzdě a současným příjmem také negativně ovlivněna dalšími náklady spojenými například s nutností dojíždět do práce, stravovat se mimo domov, atd. V souvislosti s podporou v nezaměstnanosti, eventuálně s dalšími sociálními dávkami, lze zmínit i riziko tzv. pasti nezaměstnanosti, o kterém hovoří např. Galuščák (2006). V této pasti se totiž naplno projevuje demotivující účinek dávek. Past je způsobena příznivým poměrem náhrady (podílu z předchozího příjmu, který dávka pokrývá) a úrovní mzdových očekávání, tj. platových podmínek, na základě kterých by uchazeč byl ochoten opět nastoupit. Při vysoké úrovni dávek jsou zpravidla i mzdová očekávání vyšší.

Jak ze samotného názvu i povahy pasivního opatření státní politiky zaměstnanosti plyne, neřeší nezaměstnanost jako takovou, ani dlouhodobý problém se zaměstnáváním starších věkových skupin obyvatel. Na základě provedené analýzy je zřejmé, že nezaměstnanost osob ve věku 50+ je problémem jak na úrovni EU, tak i v ČR, a to zejména s přihlédnutím faktu, že se tento problém bude do budoucna díky stárnutí populace stále prohlubovat. Pozitivní je skutečnost, že existuje řada legislativních opatření, programů a nástrojů, jejichž primárním cílem je vrátit starší věkovou skupinu lidí zpět na trhu práce.

Podle Remra a Kotíkové (2007) existují dva možné směry řešení problému nezaměstnanosti osob ve věku 50+. V první řadě jde o vzdělávání, přičemž důraz má být kladen na připravenost a kompetentnost starších lidí, co se týče zvládnutí pracovních úkolů na požadované úrovni. Nutné je kontinuální zvyšování kvality pracovní síly v průběhu celého pracovního života. S touto možností řešení souhlasí např. Urbancová (2019), podle které nabývá rovnoprávnost v organizacích a spolupráce napříč odlišnými generacemi stále většího významu. Vzájemná spolupráce v organizacích má vliv na motivaci, loajalitu, produktivitu a pocit sounáležitosti mezi zaměstnanci, navíc mladší i starší generace má krom odlišných potřeb i specifické spektrum přínosů, ze kterých může zaměstnavatel těžit.



Další oblastí podpory je ekonomické zvýhodňování zaměstnávání starších lidí, které má formu pobídek zaměstnavatelům, například snížení úrovně povinných odvodů za zaměstnance v před/důchodovém věku, poskytování dotací na zaměstnávání starších zaměstnanců, případně na různé typy školení určené právě této skupině zaměstnanců. Za vhodný nástroj Remr s Kotíkovou (2007) označují také zkrácení pracovní doby, aniž by to negativně ovlivnilo výši budoucího starobního důchodu, případně daňové zvýhodnění přesluhování v důchodovém věku.

Ochota nezaměstnaného člověka přijmout práci je dle závěrů ESF (ESF ČR, 2014) krom věku (a dalších povahových vlastností) závislá na užitku, který dané zaměstnání jedinci přinese. Pro přechod z nezaměstnanosti je jinými slovy důležité srovnání s předchozí mzdou. Pokud například uchazeč o zaměstnání dříve vykonával lépe placenou práci, než je mu aktuálně nabízena, může být méně motivován práci přijmout. Existují i výzkumy OECD, podle kterých uchazeči o zaměstnání nepřijímají nabídku, která činí 80 % původní mzdy, kterou získávali v předchozím zaměstnání.

### **3.3. Analýza trhu práce ve Zlínském kraji**

Následující kapitola je zaměřena na analýzu trhu práce ve vybraném regionu, a sice ve Zlínském kraji. V první části budou obsaženy základní informace o Zlínském kraji, zejména co se týče demografických údajů a hospodářské činnosti, což jsou rozhodující parametry ovlivňující trh práce na regionální úrovni. Představeny budou také nejdůležitější slabé a silné stránky regionu, které ovlivňují jak ekonomickou situaci, tak zaměstnanost. V další kapitole již bude provedena detailnější analýza vývoje trhu práce a zaměstnanosti.

#### **3.3.1. Základní informace o Zlínském kraji**

Zlínský kraj vzniknul 1. ledna 2000 v souvislosti s přijetím zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Skládá se ze sloučených okresů Zlín, Uherské Hradiště, Kroměříž (původně spadajících do Jihomoravského kraje) a Vsetín (který původně spadl do Severomoravského kraje). Díky své rozloze 3964 km<sup>2</sup> je čtvrtým nejmenším českým krajem (Zlínský kraj, 2020c).

Charakterem osídlení jde spíše o venkovský a zemědělský typ regionu. Přestože je zde věková struktura obyvatel stále relativně příznivá, podíl obyvatel v produktivním věku zde roste. V současnosti ve Zlínském kraji žije 582 860 obyvatel (51,1 % žen a 48,9 % mužů), a to ve 307

obcích (z toho je zde 30 měst a 6 městysů). Centrem krajské samosprávy a současně největším městem kraje je Zlín. Průměrný věk obyvatel je zde u mužů 41,1 let a u žen 44,4 let (Zlínský kraj, 2020a).

Ekonomika ve Zlínském kraji je založena zejména na zhodnocování primárních surovin a polotovarů, exportní možnosti jsou negativně ovlivněny polohou kraje v rámci ČR. V roce 2015 se Zlínský kraj z hlediska tvorby tuzemského HDP řadil na pátou příčku v celorepublikovém srovnání (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020).

Dle statistik ČSSZ Zlínského kraje (ČSSZ, 2019) zde v roce 2019 působilo 13 935 zaměstnavatelů. Z hlediska počtu zaměstnavatelů je na tom nejlépe okres Zlín, kde v roce 2019 fungovalo 5181 zaměstnavatelů, hůře na tom bylo Vsetínsko (3103 zaměstnavatelů) a Uherskohradištsko (3391 zaměstnavatelů). Nejmenší počet subjektů bylo zaznamenáno na Kroměřížsku (pouze 2260 zaměstnavatelů).

K silným stránkám Zlínského kraje patří dle Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 až 2020 například (Zlínský kraj, 2020b):

- silné podnikatelské zázemí, které vychází z baťovské tradice v regionu,
- počet nově vznikajících firem překračuje počet firem zaniklých, silná a rozvinutá struktura malých a středních podniků, dochází také k posilování velikosti a kapitálové síly větších podniků,
- kraj soustavně podporuje inovace a podnikání, k čemuž využívá jak soukromé, tak veřejné zdroje,
- soustavně se zvyšuje vzdělanostní úroveň obyvatel (roste podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, naopak klesá podíl obyvatel se základním vzděláním), univerzitní vzdělávání má pozitivní a dynamické přínosy,
- výkonný systém sociální péče, zejména v oblastech s výraznou dynamikou rozvoje,
- rostoucí diverzifikace ekonomických aktivit ve venkovských oblastech,
- růst kvality a šíře služeb cestovního ruchu, příznivé přírodní a kulturně-historické podmínky pro úspěšný rozvoj cestovního ruchu.

Mezi slabé stránky lze naopak zařadit:

- do budoucna se kraj bude potýkat s rostoucím podílem starších obyvatel ve věku 65 a více let, což s sebou přinese související ekonomické a sociální důsledky,

- Zlínský kraj patří stále k porozvinutým regionům, které zaostávají za celorepublikovým průměrem i průměrem EU, navíc zemědělství zaznamenalo výrazný útlum (tím pádem klesla i zaměstnanost v zemědělství a výrobní kapacity jsou nedostatečně využívány),
- nefunguje zde žádná opravdu velká firma, která by zaměstnávala více než 5000 zaměstnanců,
- ztráta tradiční pozice v oblasti letectví, textilního a obuvnického průmyslu, podíl celostátních výdajů na výzkum a inovace je pod celorepublikovým průměrem,
- nejrizikovější věková skupina obyvatel jsou zaměstnanci ve věku 45 až 54 let, a to bez ohledu na konjunkturu hospodářství,
- akademické poznatky jsou nedostatečně implementovány do praxe, ochrana intelektuálního vlastnictví je na nižší úrovni, potřeba a rozsah celoživotního vzdělávání jsou málo rozvinuty,
- klesá počet absolventů odborných škol, což nekoresponduje s počtem a rozsahem průmyslových oborů ve Zlínském kraji,
- nedostatečná úroveň dopravní infrastruktury,
- relativně nízká průměrná mzda oproti celostátnímu průměru i v rámci meziregionálního srovnání (bez započítání Prahy).

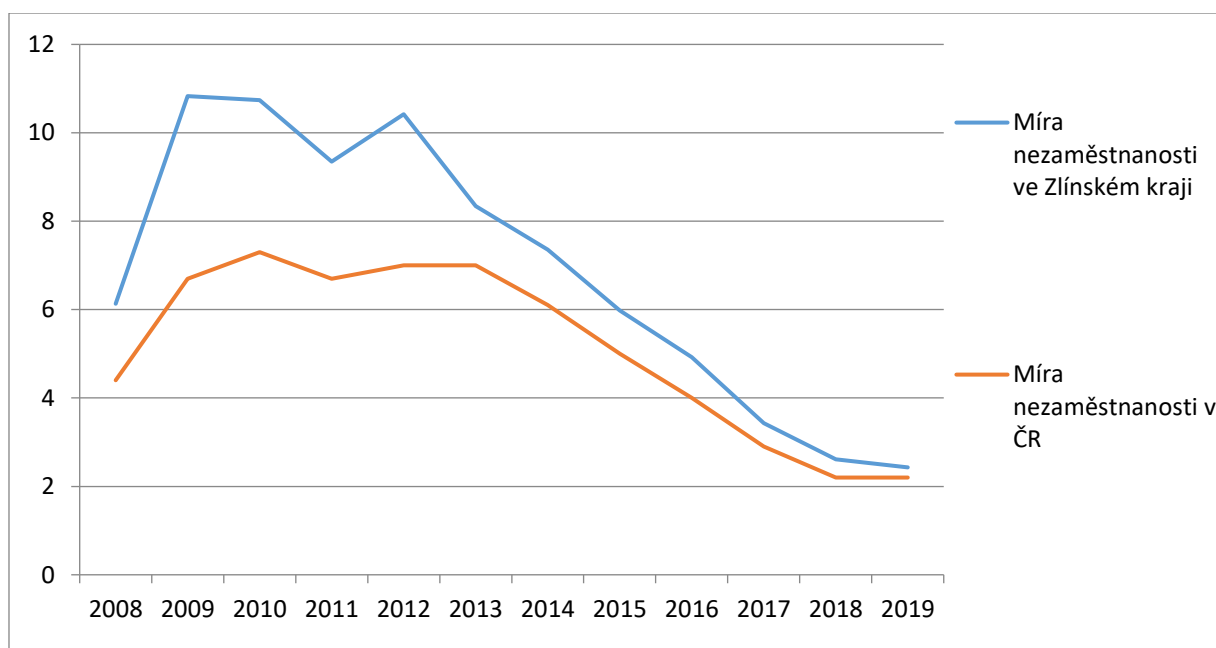
### **3.3.2. Trh práce a zaměstnanost ve Zlínském kraji**

Aktuální situace na trhu práce se dle Analýzy ÚP ČR (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020) ve Zlínském kraji dá označit jako příznivá. Většina zaměstnavatelů buď neplánuje výraznější změny ve stavu zaměstnanců, případně uvažuje o navýšení počtu zaměstnanců díky růstu objemu zakázek nebo plánovaným investicím. Dlouhodobým problémem je nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců v průmyslovém sektoru (strojírenství). Ze strany firem navíc narůstá poptávka po zaměstnancích ze „třetích zemí“, což se odráží v počtu vydaných potvrzení a zaměstnaneckých karet (jejich počet se mezi lety 2018 a 2019 navýšil o 71 %). Napříč jednotlivými regiony v kraji má nejstabilnější a nejméně problematickou situaci Zlínsko. Úroveň průměrných mezd je zde z pohledu kraje nejvyšší, lidé jsou proto ochotni cestovat za prací i vyšší vzdálenosti. Jsou zde koncentrováni velmi významní zaměstnavatelé ze sektoru strojírenského, plastikářského a potravinářského průmyslu. V roce 2019 ale došlo ke zpomalení produkce automobilů, což ovlivnilo řadu firem – dodavatelů pro automobilový průmysl. Na Uherskohradištsku je situace relativně stabilní, nicméně panuje tu nedostatek zaměstnanců ve strojírenství, evidována jsou i volná pracovní místa pro pomocné dělníky a pracovníky ve

výrobě. Na Kroměřížsku je velmi aktuální problém tzv. generační obměny, která se týká prakticky všech sektorů ekonomiky (zemědělství, strojírenství, zdravotnictví, sociální služby, vzdělávání, atd.). Nedostatek pracovních sil v tomto regionu navíc úzce souvisí s podhodnocenými mzdami, které se často pohybují na minimální (zaručené úrovni). Na Vsetínsku je zaměstnanost velmi příznivá, významní zaměstnavatelé navíc plánují další investice a tím i růst zaměstnaneckého kmene.

Vývoj nezaměstnanosti je ve Zlínském kraji velmi příznivý, nicméně vývoj ekonomiky nebyl v roce 2019 tak pozitivní, jak v předchozím období. Soustavný pokles nezaměstnanosti vyústil v roce 2019 nejnižší počet evidovaných uchazečů o práci. V následujícím grafu jsou pro lepší představu srovnány dva ukazatele, a sice míra nezaměstnanosti pro ČR a samostatně pro Zlínský kraj v období let 2008 až 2019:

**Graf 3.10: Porovnání vývoje trhu práce v ČR a ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2019 (v %)**



*Zdroj:* Vlastní zpracování dle ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).

Z grafu je patrné, že míra nezaměstnanosti se po celé sledované období pohybovala nad průměrem ČR, nicméně rozdíly se začaly cca od roku 2014 stírat. V období hospodářské krize oscilovala nezaměstnanost ve Zlínském kraji kolem 10% hranice, což je oproti průměru ČR relativně vysoké číslo. V roce 2009 dosáhla rekordní úrovně 10,83 %. Zajímavý je i nárazový skok v míře nezaměstnanosti, který se projevil na konci roku 2011 (méně zřetelně se projevil i v celorepublikovém měřítku). Podle Analýzy ÚP ČR (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020) bylo příčinou postupné ukončování pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou (redukce

počtu zaměstnanců byla přirozeným důsledkem hospodářské krize) a také změny, které měl v lednu 2012 přinést zákon o zaměstnanosti (např. zpřísnění postihů za režim Švarc systémů, omezení zneužívání podpor pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zrušení ohlašovací povinnosti zaměstnavatelů, atd.). Od roku 2012 začala nezaměstnanost ve Zlínském kraji stabilně klesat, v grafu si lze všimnout, že dokonce rychlejším tempem, než činil průměr ČR. V lednu 2014 bylo v evidenci ÚP 35 486 nezaměstnaných, o 6 let později to bylo již o 72 % méně. Nadprůměrnou míru nezaměstnanosti dlouhodobě vykazuje Kroměřížsko a Vsetínsko, naopak nižší míru nezaměstnanosti má stabilně Uherskohradištsko a Zlínsko. Z pohledu ČR se pozice Zlínského kraje výrazně nemění, mezi 14 kraji se pohybuje dlouhodobě zhruba uprostřed žebříčku (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020).

V letech 2018 až 2019 dosahovala úroveň nezaměstnanosti v obou územních celcích srovnatelných hodnot. Stejně tak je z grafu patrné zpomalení hospodářské konjunktury, která se začala projevovat mezi lety 2018 a 2019, tzn. nezaměstnanost přestala klesat tempem, jako v předchozím období. Podle informací z ÚP Zlínského kraje (2020) se dobrá kondice ekonomiky a intenzivní práce s dlouhodobě nezaměstnanými projevila i na změně struktury evidovaných uchazečů: počet uchazečů evidovaných déle než dva roky meziročně klesl o 47,3 % (nejvíce na Kroměřížsku, kde pokles činil 64 %). Počet uchazečů evidovaných 1 – 2 roky meziročně klesl o 12,6 %.

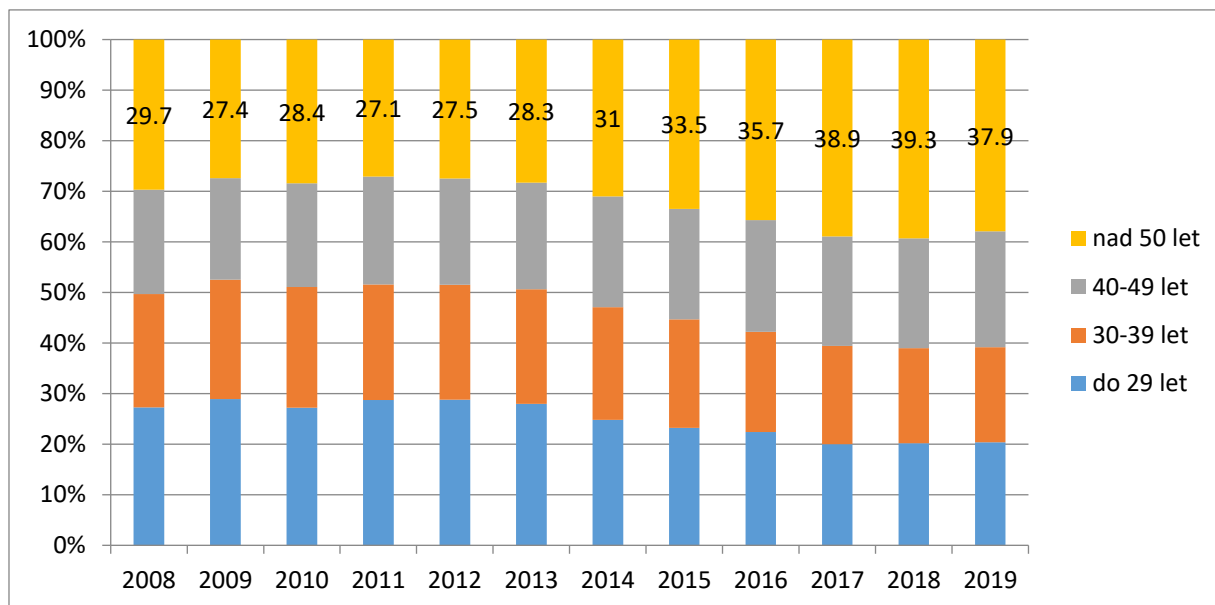
K hlavním příčinám nezaměstnanosti ve Zlínském kraji patří zejména (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020):

- situace v automobilovém průmyslu (zpomalení produkce a negativní vliv na lokální dodavatele),
- frikční nezaměstnanost, kdy lidé hledají, často z finančních důvodů, lepší zaměstnání, případně evidenci na ÚP řeší přechod z rodičovské dovolené, režimu péče o osobu blízkou, atd.,
- sezónnost v sektoru stavebnictví, gastronomie a cestovního ruchu,
- nízká úroveň mezd v kraji.

Z hlediska zaměření práce je velmi důležitý pohled na věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání. Jak již bylo řečeno, jedním z aktuálních témat je, stejně jako na celém území ČR, růst počtu obyvatel v produktivním a poproduktivním věku. Jak bylo v úvodu kapitoly řečeno, průměrný věk obyvatel je ve Zlínském kraji u mužů 41,1 let a u žen 44,4 let (Zlínský kraj,

2020a). Pokud jde o průměrný věk uchazečů o zaměstnání, byl v roce 2019 43,3 let a to řadí Zlínský kraj na druhou příčku v celé ČR - starší uchazeče o zaměstnání má už jen Moravskoslezský kraj se 44,2 roky (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020). Podrobnější pohled na věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období přináší níže uvedený graf (z hlediska konkrétních počtů je zdůrazněna věková skupina uchazečů starších 50 let):

**Graf 3.11: Struktura věku uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2019 (v %)**



*Zdroj:* Vlastní zpracování dle ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).

Z grafu je patrné, že uchazeči o zaměstnání v průběhu sledovaného období zřetelně stárli (podíl uchazečů nad 50 let vzrostl z 29,7 % v roce 2008 na 37,9 % v roce 2019). Pouze podíl uchazečů do 29 let postupně klesal; skupiny od 30 do 39 let a 40 do 49 let byly ve sledovaném období relativně stabilní.

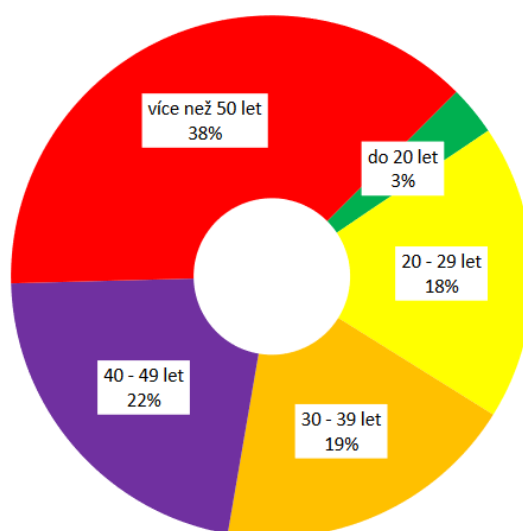
## 4. Zhodnocení vývoje trhu práce v ohrožené věkové skupině ve Zlínském kraji

V této kapitole je provedeno detailnější vyhodnocení situace na trhu práce ve Zlínském kraji, a sice se zaměřením na ohroženou věkovou skupinu uchazečů ve věku 50 a více let. V první kapitole je pozornost věnována struktuře rizikové skupiny uchazečů v dané věkové kategorii, a sice z pohledu doby evidence na ÚP, z hlediska incidence zdravotního postižení a nakonec z hlediska vzdělání. Srovnána je také skupina uchazečů ve věku 50+ s jinými rizikovými skupinami z hlediska regionální zaměstnanosti. V další kapitole je vyhodnocena dosavadní uplatňovaná politika zaměstnanosti, a sice pasivní a aktivní nástroje a také programy, které jsou ve Zlínském kraji implementovány s cílem zvyšovat zaměstnanost, zejména vybrané rizikové skupiny uchazečů.

### 4.1. Struktura rizikové skupiny uchazečů 50+

Analýzy ÚP z let 2008 až 2019 naznačují, že i přes nadprůměrný meziroční pokles nezaměstnanosti patří k nejrizikovější kategorii právě osoby starší 50 let. Tito lidé jsou na trhu práce obtížně umístitelní i proto, že u nich dochází ke kumulaci dalších rizikových faktorů, zejména různých typů zdravotního postižení, nízké úrovni znalostí a dovedností, atd. Podíl osob starších 50 let se bude na celkovém počtu uchazečů i do budoucna s největší pravděpodobností zvyšovat. V roce 2019 vypadala struktura uchazečů následovně:

**Graf 4.1: Struktura uchazečů ve Zlínském kraji podle věku (stav k 31. 12. 2019)**

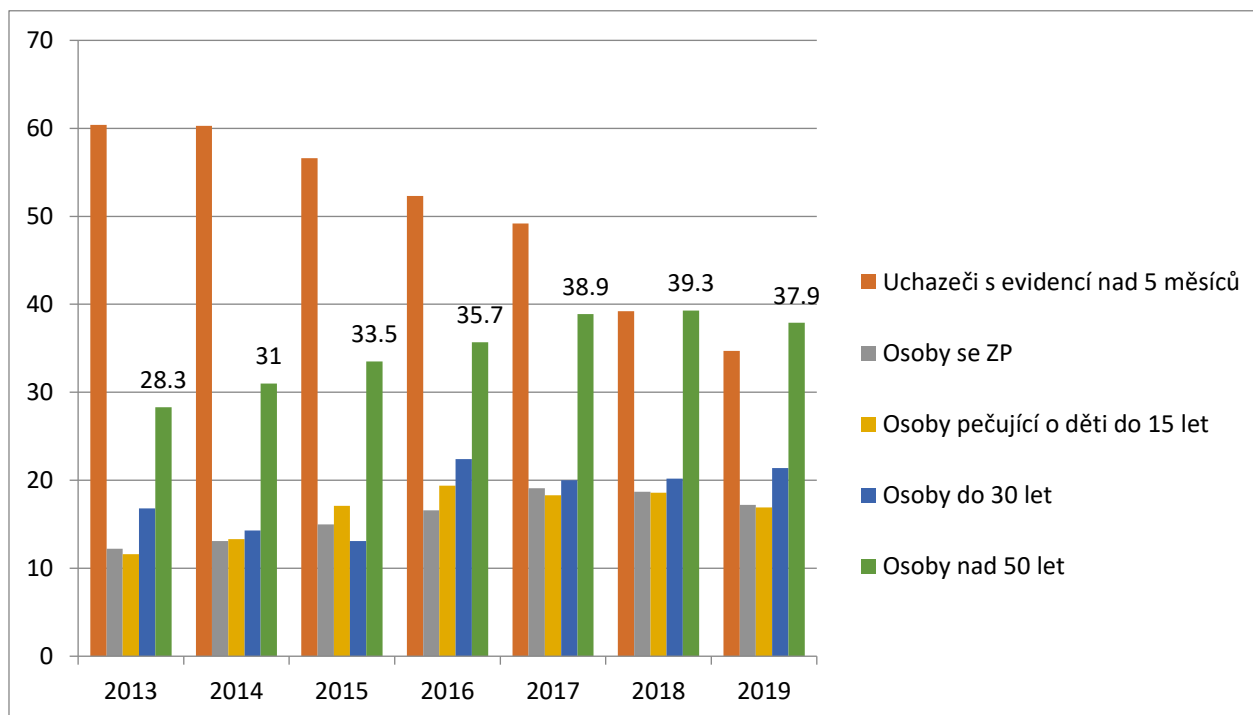


*Zdroj: ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).*

V předchozím textu bylo také řečeno, že z pohledu krajských územních celků je podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ ve Zlínském kraji třetí nejvyšší v celorepublikovém srovnání (činí 39,3 %), rovněž z hlediska průměrného věku uchazečů o zaměstnání patří Zlínský kraj k nadprůměru (průměrný věk uchazečů činil v roce 2018 43,1 let). Všechny tyto faktory svědčí o tom, že riziková skupina starších osob by v tomto kraji měla být v popředí zájmu při tvorbě a implementaci vhodných nástrojů politiky zaměstnanosti.

V následujícím grafu byla srovnána dostupná statistická data týkající se jednotlivých rizikových skupin nezaměstnaných (zvýrazněny jsou hodnoty u osob starších 50 let). V analýzách ÚP Zlínského kraje se v některých letech zkoumané rizikové skupiny mírně lišily, proto je sledované období kratší, konkrétně 2013 až 2019, aby bylo možné pracovat s jednotnými daty. Zkoumány byly krom osob starších 50 let i osoby zdravotně postižené, evidované déle než 5 měsíců, pečující o děti do 15 let a osoby do 30 let. V předchozích obdobích byly v rámci zmiňovaných analýz střídavě vyhodnocovány i kategorie nekvalifikovaných osob, osob pobírajících dávky v hmotné nouzi nebo osob do 20 let, ale z důvodu chybějících dat v dalších letech nebyly do níže uvedené grafické analýzy zahrnuty.

**Graf 4.2: Struktura uchazečů z pohledu rizikových skupin nezaměstnaných ve Zlínském kraji v letech 2013 až 2019 (v %)**



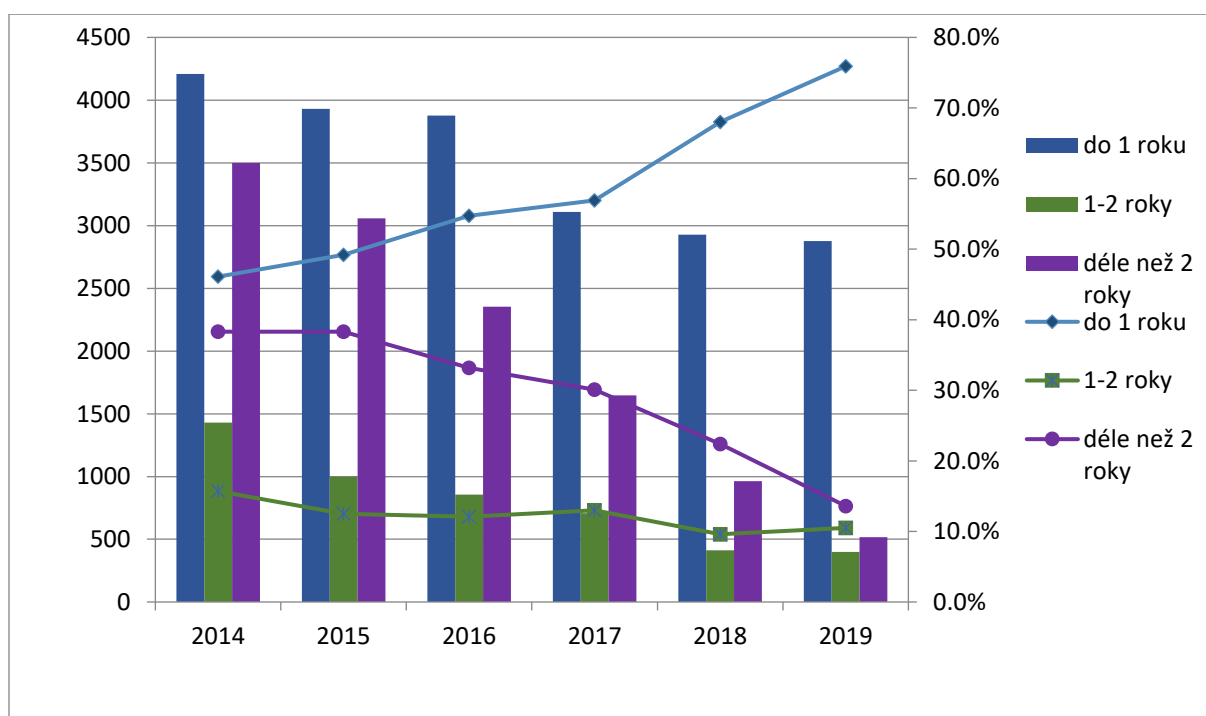
Zdroj: Vlastní zpracování dle ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).



Jak naznačují výsledná data v grafu, výrazně klesající tendence se napříč rizikovými skupinami projevovala v letech 2013 až 2019 pouze u uchazečů evidovaných déle než 5 měsíců. Relativně stabilní vývoj bez větších výkyvů byl patrný u kategorie osob se zdravotním postižením, osob pečujících o děti do 15 let a osob do 30 let. Na druhou stranu kategorie zdravotně postižených patří ve Zlínském kraji k nejproblematictější, protože u ní, obdobně jako u starších lidí, dochází ke kumulaci dalších rizikových faktorů (nižší úroveň vzdělání, vyšší věk, atd.). Rostoucí podíl se mezi lety 2013 a 2019 projevil u zkoumané věkové skupiny uchazečů ve věku 50 a více let; z 28,3 % v roce 2013 narostl na 37,9 % v roce 2019.

Jak je patrné i z následující analýzy, skupina uchazečů 50+ je výrazně nadprůměrná, i co se týče délky evidence u ÚP. Podrobnější pohled na strukturu uchazečů dle doby evidence na ÚP poskytuje níže uvedený graf (vzhledem k tomu, že pro roky 2008 až 2013 nebyla dostupná všechna potřebná data, je analýza zpracována pro období 2014 až 2019):

**Graf 4.3: Vývoj absolutního a relativního počtu uchazečů ve věku 50+ ve Zlínském kraji z pohledu doby evidence u ÚP (2014 až 2019)**



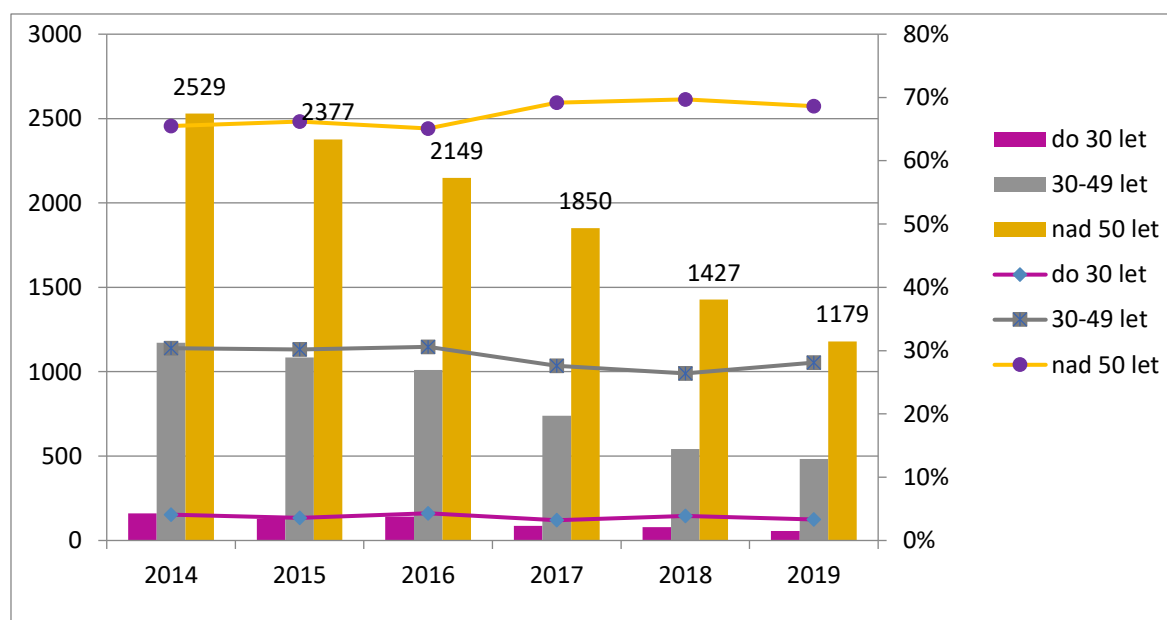
*Zdroj:* Vlastní výpočty a zpracování dle ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).

Výsledky naznačují, že se do jisté míry projevila dobrá kondice ekonomiky ve sledovaném období, protože počty uchazečů ve všech skupinách v průběhu sledovaného období klesaly. Z hlediska absolutních čísel byla převažující skupina uchazečů evidovaných po dobu kratší než 1 rok. Naopak nejméně početnou skupinu tvořili uchazeči starší 50 let, kteří byli evidováni střednědobé období, tzn. 1 – 2 roky. Z pohledu autorky práce ovšem nebyla analýza vývoje

absolutního počtu uchazečů dostačující, proto byla do grafu zanesena i vedlejší osa (vpravo), která vyjadřuje relativní podíl uchazečů ve věku nad 50 let ve vztahu k celkovému počtu uchazečů dle dané struktury, tj. dle doby evidence. Z výsledků je patrné, že například v roce 2018 setrvalo v evidenci na ÚP zhruba 22 % uchazečů ve věku 50+ (pro srovnání – ve stejném roce byl podíl všech uchazečů evidovaných po tuto dobu pouze 12,9 %). Za pozitivní lze označit skutečnost, že mezi lety 2014 a 2019 klesl počet dlouhodobě evidovaných uchazečů 50+ z 38,3 % na pouhých 13,6 %. Na druhou stranu se projevil stejně razantní nárůstu podílu uchazečů ve věku 50+, kteří byli evidováni po dobu kratší než 1 rok. V roce 2014 byl jejich podíl 46,1 %, v roce 2019 to bylo již 75,9 %. Podle analýzy ÚP Zlínského kraje (2020) činila průměrná doba evidence uchazeče staršího 50 let 744 dnů (průměrná doba evidence z celkového počtu uchazečů byla pouze 449 dnů).

Jak již bylo výše řečeno, pro skupinu uchazečů 50+ je typická kumulace dalších rizikových faktorů, zejména různých typů zdravotního postižení, nízká úroveň vzdělání, atd. Následující analýza se zabývá tím, jaké jsou počty a podíly evidovaných uchazečů se zdravotním postižením, a to z hlediska věku. Výsledky ilustruje následující graf (opět je pracováno s hodnotami pro roky, které byly ve statistikách dostupné):

**Graf 4.4: Vývoj absolutního a relativního počtu vybraných věkových skupin uchazečů se ZP ve Zlínském kraji (2014 až 2019)**



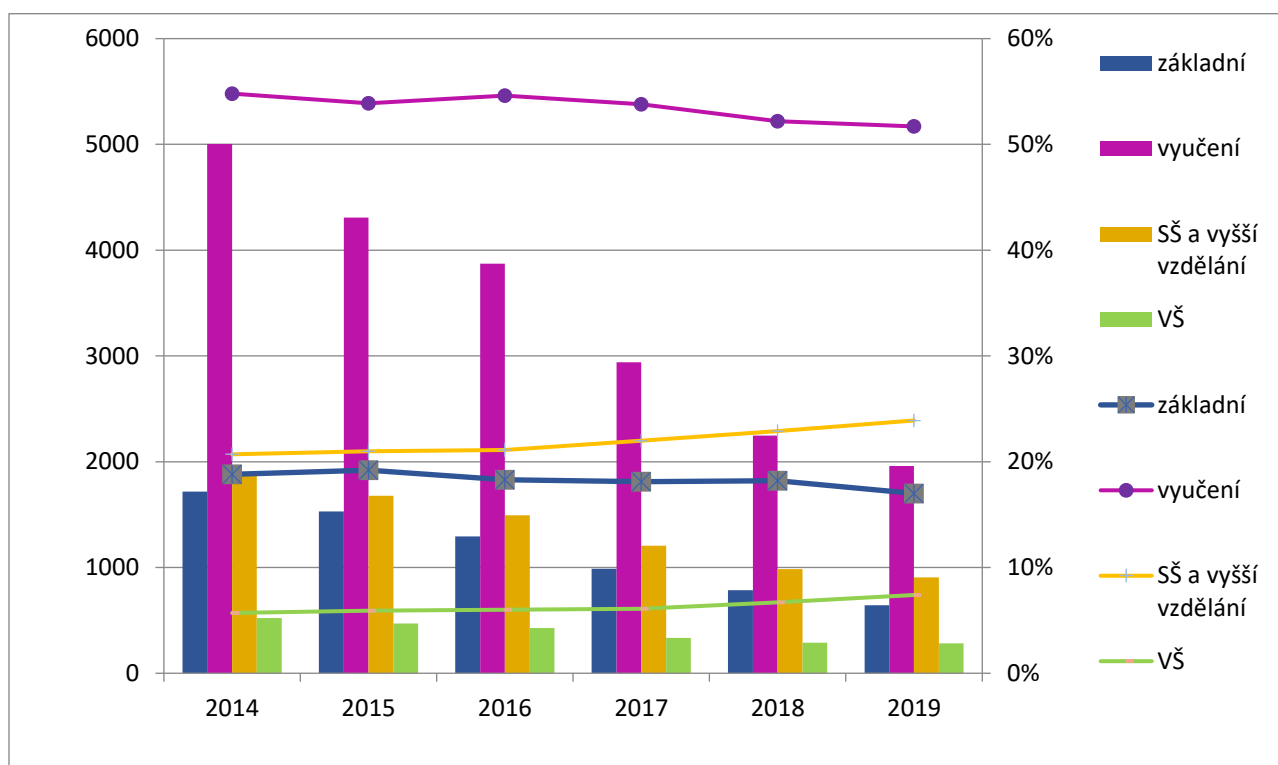
*Zdroj:* Vlastní výpočty a zpracování dle ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).

Z hlediska absolutního počtu je naprosto zřejmé, že podíl uchazečů starších 50 let a trpících nějakým typem zdravotního postižení převažuje, i když v průběhu sledovaného období došlo

k poklesu z 2529 osob v roce 2014 na 1179 osob v roce 2019. To se na první pohled jeví jako příznivý údaj, nicméně při výpočtu podílu starších uchazečů se ZP na celkovém počtu evidovaných uchazečů lze zjistit, že se tento podíl v čase prakticky neměnil, hodnoty oscilovaly okolo 67,5 % (výsledky znázorňuje žlutý spojnicový graf vztažený k vedlejší ose s procentními hodnotami). Nejméně se na počtu evidovaných uchazečů se zdravotním postižením podílela věková skupina do 30 let, a to jak v absolutních, tak relativních číslech.

Limitujícím faktorem z hlediska šance nalézt zaměstnání je také úroveň dosaženého vzdělání. Ta patří společně se zdravotním postižením k dalším omezujícím prvkům, které mohou starší věkové skupině uchazečů o zaměstnání zkomplikovat vstup na trh práce. Následující graf ilustruje vzdělanostní strukturu uchazečů ve věku 50+, opět absolutní i relativní počty:

**Graf 4.5: Vývoj absolutního a relativního počtu uchazečů ve věku 50+ ve Zlínském kraji z hlediska vzdělání (2014 až 2019)**



*Zdroj:* Vlastní výpočty a zpracování dle ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).

Z grafu je patrné, že u starší věkové skupiny uchazečů převládá základní a střední odborné vzdělání s výučním listem. Podíl vyučených uchazečů ve věku 50+ mezi lety 2014 a 2019 stabilně překračovat 50% podíl na skupině všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Pozitivní skutečností je to, že podíl vyučených uchazečů ve věku 50+ mírně klesá (v roce 2014 bylo těchto uchazečů 54,8 % ze všech evidovaných uchazečů, v roce 2019 již 51,7 %).

V případě vysokoškolsky vzdělaných uchazečů jsou absolutní počty velmi nízké, pohybují se v řádech stovek, nicméně jejich podíl v čase neklesá, naopak velmi mírně roste. Obdobný trend vývoje relativního podílu uchazečů se dá vysledovat i u středoškolského vzdělání (v roce 2014 bylo středoškolsky vzdělaných uchazečů ve věku 50 a více let 20,7 % ze všech evidovaných uchazečů, v roce 2019 již 23,9 %). Vzhledem k tomuto vývoji se dá očekávat, že se bude vzdělanostní struktura starší věkové skupiny uchazečů postupně zvyšovat ve prospěch středního vzdělání s maturitou a vysokoškolského vzdělání, což by bylo z hlediska uplatnitelnosti a flexibility uchazečů velmi příznivé.

## **4.2. Politika zaměstnanosti Zlínského kraje**

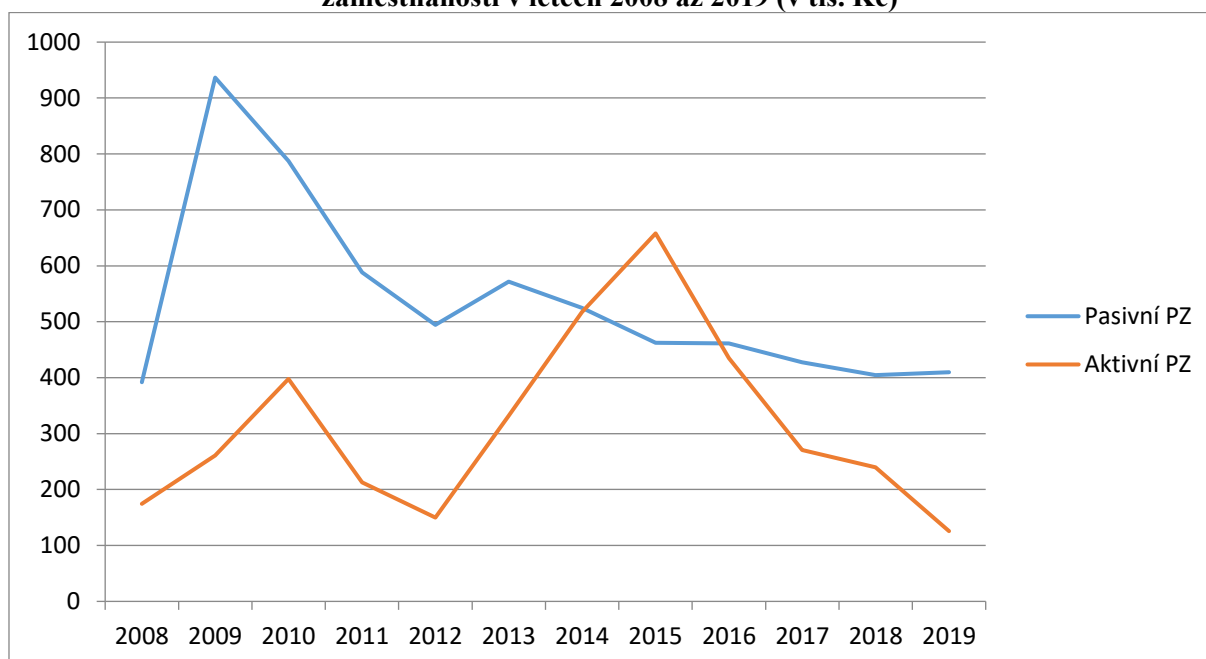
Tato kapitola je věnována konkrétním nástrojům politiky zaměstnanosti, které jsou v rámci Zlínského kraje implementovány s cílem zvýšit zaměstnanost vybrané rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.

### **4.2.1. Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti**

Jak plyne z analýz ÚP Zlínského kraje, v roce 2019 se na trhu práce naplno projevil nedostatek pracovní síly, přičemž v evidenci ÚP nadále zůstávaly osoby znevýhodněné a osoby, u nichž došlo ke kumulaci různých handicapů. Ostatní uchazeči zpravidla našli zaměstnání rychle a bez větších problémů. ÚP předpokládá, že ani v roce 2020 nebudou evidovaní uchazeči příliš atraktivní z pohledu zaměstnatelnosti, o to větší váhu by měly mít různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zejména rekvalifikační programy a poradenství, jehož primárním cílem bude aktivizace a motivace znevýhodněných skupin uchazečů. Úlohou ÚP je přistupovat ke každému uchazeči (včetně uchazečů ve věku 50+) individuálně, komplexně hodnotit jeho dovednosti

a schopnosti, uplatnitelnost na trhu, ekonomickou situaci, atd. Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji byla v roce 2019 financována jak z prostředků státního rozpočtu, tak z evropských fondů, například ESF – Operačního programu Zaměstnanost (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020). V následujícím grafu byly srovnány výdaje na politiku zaměstnanosti (aktivní i pasivní) v období let 2008 až 2019.

**Graf 4.6: Vývoj výdajů Zlínského kraje na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti v letech 2008 až 2019 (v tis. Kč)**



*Zdroj:* Vlastní výpočty a zpracování dle ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).

Ze získaných údajů jsou patrné dva výrazné výkyvy, a sice prudké navýšení výdajů na pasivní politiku (částečně i na aktivní politiku) zaměstnanosti, které se projevilo od roku 2009. Růst objemu výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti byl přirozeným důsledkem hospodářské recese, kdy rostla nezaměstnanost a lidé se tak ocitli na úřadech práce a čerpali podporu v nezaměstnanosti. S postupnou stabilizací ekonomické situace a v souvislosti s obdobím ekonomického růstu se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v čase snižovaly.

V případě aktivní politiky nezaměstnanosti bylo dle tehdejších stanovisek ÚP Zlínského kraje (2020) cílem aktivizovat a vytvářet pracovní místa zejména pro ohrožené a obtížně umístitelné skupiny uchazečů – osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnané (evidované déle než 5 měsíců) a osoby starší 50 let. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti prudce rostly mezi lety 2012 a 2015. V roce 2013 byl objem prostředků abnormálně vysoký, v meziročním srovnání byl o celých 122 % vyšší. Posílení tohoto nástroje se odrazilo i na počtu zřízených pracovních míst: v roce 2012 bylo zřízeno 848 míst, kdežto o rok později to bylo již 1868 pracovních míst, kam bylo dohromady umístěno 1944 evidovaných uchazečů. V případě osob nad 50 let to bylo 18,6 %, což byla druhá nejpočetnější kategorie (nejpočetnější skupinu tvořili uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců, jejichž podíl byl 89,2 %). Zaměření na skupinu starších uchazečů se ze strany ÚP Zlínského kraje projevovalo mimo jiné i v tom, že riziková kategorie uchazečů byla z hlediska doby evidence zkrácena z 12 měsíců evidence (v roce 2013) na 5

měsíců v roce 2014. Některé z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou přímo zaměřené na zvyšování uplatnitelnosti starší věkové skupiny uchazečů. Jedná se zejména o:

- **Veřejně prospěšné práce:** dle dat ÚP Zlínského kraje (2020) činil v roce 2019 průměrný věk uchazečů umisťovaných na tyto práce 50 let, z toho důvodu se jedná o relevantní nástroj cílený na zkoumanou věkovou skupinu lidí. Z analýz z jednotlivých let (Úřad práce Zlínského kraje, 2020) také vyplynulo, že příspěvky na veřejně prospěšná pracovní místa jsou určeny právě osobám starším 50 let a evidovaných u ÚP déle než 5 měsíců, dále pak dlouhodobě nezaměstnaným a osobám zdravotně postiženým. Počty umístěných uchazečů na veřejně prospěšné práce jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tab. 4.1: Počet vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce (VPP)  
ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2019**

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
VPP	471	1116	1417	1315	848	1868	1680	1940	1404	1050	935	667

*Zdroj:* Vlastní zpracování dle Úřad práce ČR, Krajská pobočka ve Zlíně (2020).

Z uvedených údajů je zajímavý rok 2013, kdy oproti předchozímu roku vzrostl počet umístěných uchazečů na VPP cca o 1000. Dle vyjádření ÚP Zlínského kraje (2020) došlo k realizaci tohoto nástroje na základě pokynů MPSV ČR, jehož strategií bylo maximální čerpání finančních prostředků. Příspěvek byl nastaven na 15 000 po dobu 12 měsíců, díky čemuž byla pracovní místa zřizována i tam, kde by za jiných okolností zřízena nebyla. Z analýz bylo zjištěno, že se počet umístěných uchazečů starších 50 let podílí na celkovém počtu míst pro veřejně prospěšné práce z cca 60 %.

Vzhledem ke klesající míře nezaměstnanosti v dalších letech klesal i počet umístěných uchazečů (v roce 2019 bylo umístěno pouze 667 uchazečů). V některých regionech (například Vsetínsko) bylo prakticky nemožné nalézt vhodného uchazeče a cílen byl na vysoce rizikové uchazeče s kumulovanými handicapami (nízké vzdělání, zdravotní postižení, vyšší věk, atd.). Na druhou stranu poskytování tohoto nástroje APZ mohlo být v tomto období cílenější a více individuální.

- **Společensky účelná pracovní místa:** v průběhu roku 2019 došlo ke změně výpočtu výše poskytovaného příspěvku na společensky účelná pracovní místa. Začalo se vycházet z výše navrhované hrubé mzdy a zohledněna byla i míra znevýhodnění daného uchazeče na trhu práce. Tzn. například u starších zaměstnanců (nad 55 let) je příspěvek vyšší, než u zaměstnanců nad 50 let. Počty umístěných uchazečů se pohybují v řádech desítek, přičemž v roce 2019 bylo umístěno celkem 25 uchazečů starších 50 let (relativní podíl byl 56,8 % na celkové skupině vytvořených míst).

- **Rekvalifikace:** na konci roku 2019 došlo ke snížení počtu realizovaných rekvalifikací, zejména kvůli absenci Rámcové dohody na realizaci rekvalifikací a také v souvislosti s ekonomickým růstem a poklesem nezaměstnanosti. V roce 2017 rekvalifikaci zahájilo 1607 uchazečů, o rok později 840 osob, v roce 2019 to bylo již pouze 474 uchazečů. Za efektivní nástroj lze považovat institut „zvolené rekvalifikace“, kdy si uchazeč sám vybere pro něj vhodný kurz a zařízení, kde aktivitu realizuje a ÚP je mu kurz následně proplacen. To umožňuje pružně a rychle reagovat na potřeby trhu práce, současně je minimalizována administrativní zátěž pro ÚP. Nutností je ovšem posouzení žádosti a schválení rekvalifikačního programu, což je podmíněno příslibem zaměstnání nebo doložením podnikatelského záměru (Úřad práce ČR, 2020b).

#### 4.2.2. Projekty a programy

V rámci systematické podpory zaměstnanosti běží na území Zlínského kraje řada programů, které mají zvýšit kvalifikaci zejména rizikových skupin uchazečů. Jedním z nich je například program Nová šance ve Zlínském kraji, který je *„zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji déle než 5 měsíců, s důrazem na osoby, které jsou v evidenci déle než 12 měsíců nebo v součtu 12 měsíců v posledních dvou letech.“* Díky aktivitám projektu má dojít k získání, rozvoji, doplnění nebo obnovení znalostí cílové skupiny, což se má promítnout do zvýšení šancí na trhu práce (ÚP ČR, 2020a).

V roce 2015 byla vytvářena pracovní místa (zejména pro výkon VPP), a to v souvislosti se 4 projekty (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020):

- Koordinátor – cílem bylo pomoci obcím a jiným subjektům při výkonu VPP,
- Osobní asistent – určeno pro uchazeče evidované déle než 3 měsíce, kteří měli asistovat zdravotně postiženým dětem základních, středních a mateřských škol,
- Dozor – určeno pro uchazeče evidované déle, než 3 měsíce, kteří měli vykonávat dozor ve školských zařízeních,
- Asistent prevence kriminality – uchazeči měli chránit osoby či majetek, dohlížet nad dodržováním pořádku a čistoty.

Pro uchazeče o zaměstnání ve věku 50 a více let, kteří navíc trpí různou formou zdravotního postižení, je na území Zlínského kraje určen projekt Bez překážek. V roce 2019 se projektu účastnilo 229 osob a v úspěšném nalezení zaměstnání jim měly pomoci zejména různé typy rekvalifikačních programů, kurzů na zvyšování finanční gramotnosti, motivační semináře, ergodiagnostika, bilanční diagnostika, a další. Na konci roku 2019 bylo evidováno 65 osob, které účast v programu Bez překážek ukončilo předčasně a 36 osob úspěšně našlo zaměstnání (ÚP ČR, Krajská pobočka ve Zlíně, 2020).

#### **4.2.3. Zhodnocení politiky zaměstnanosti ve vztahu k vybrané skupině 50+**

Zlínský kraj patří k relativně méně rozvinutým regionům, ať už kvůli původně zemědělskému charakteru ekonomiky, nedostatečně rozvinuté dopravní infrastruktury, neexistenci opravdu velkého zaměstnavatele a ztrátě tradiční pozice v oblasti letectví, textilního a obuvnického průmyslu. Oblast vzdělávání má rovněž určité rezervy, např. kvůli nedostatečné implementaci znalostí a výsledků výzkumů do praxe, tak kvůli relativně nízkým výdajům do vzdělávání a vědy. Co se týče vývoje zaměstnanosti, jednoznačně vyplynulo, že zaměstnávání starších věkových skupin obyvatel je aktuálním a velmi živým problémem. Svědčí o tom fakta, která byla uvedena v předchozím textu:

- z pohledu krajských územních celků je podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ ve Zlínském kraji třetí nejvyšší v celorepublikovém srovnání (činí 39,3 %),
- průměrný věk obyvatel je ve Zlínském kraji relativně vysoký (u mužů 41,1 let a u žen 44,4 let), navíc postupem času roste podíl obyvatel v produktivním a poproduktivním věku a do budoucna se dá počítat se stejným vývojem,



- rovněž z hlediska průměrného věku uchazečů o zaměstnání patří Zlínský kraj k nadprůměru (průměrný věk uchazečů zde činil v roce 2018 43,1 let),
- v případě uchazečů starších 50 let byla zjištěna výrazně delší doba evidence (744 dnů), což je o 295 dnů déle, než u průměrného uchazeče; průměrná délka evidence osob nad 65 let věku je 1595 dnů, osob nad 60 let pak 766 dnů,
- pro skupinu uchazečů 50+ je typická kumulace dalších rizikových faktorů, zejména různých typů zdravotního postižení, nízké úrovně vzdělání, atd.,
- ve Zlínském kraji je výrazně nižší úroveň průměrné mzdy, než v jiných regionech, což negativně ovlivňuje ochotu lidí pracovat, případně za prací dojíždět.

Všechny tyto faktory svědčí o tom, že problematika zaměstnanosti starších věkových skupin obyvatel je velmi aktuálním a důležitým tématem. Riziková skupina starších osob by v tomto kraji měla být v popředí zájmu při tvorbě a implementaci vhodných nástrojů politiky zaměstnanosti.

Jak bylo v provedené analýze zjištěno, Zlínský kraj využívá jak nástrojů aktivní, tak i pasivní politiky zaměstnanosti. Druhý z jmenovaných nástrojů je jistě dobrým prostředkem pro to, jak při ztrátě zaměstnání kompenzovat ušlý příjem (formou podpory v nezaměstnanosti), nicméně nijak neřeší systémový problém, nepodporuje ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby a rovněž díky nízké úrovni průměrné mzdy ve Zlínském kraji může naopak uchazeče o zaměstnání demotivovat a snižovat jejich ochotu nastoupit do zaměstnání. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období korespondovaly s vývojem ekonomiky jako celku, tzn. výrazně rostly v období hospodářské recese (2008 až 2010) a bezprostředně po ní, s příznivějším vývojem ekonomiky naopak klesaly.

Za daleko důležitější a efektivnější nástroj v podpoře zaměstnanosti věkové skupiny 50+ lze považovat vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. ÚP Zlínského kraje opakovaně uváděl, že kategorie starších uchazečů patří vedle zdravotně postižených ve Zlínském kraji k nejproblematičtější, protože u ní dochází ke kumulaci dalších rizikových faktorů. To výsledky analýzy potvrdily, protože na základě dostupných dat bylo zjištěno, že u starší věkové skupiny uchazečů převládá základní a střední odborné vzdělání s výučním listem a podíl vyučených uchazečů ve věku 50+ mezi lety 2014 a 2019 stabilně překračoval 50 %. Podíl uchazečů se středním a vyšším vzděláním v čase narůstá velmi pozvolna. Rovněž počet uchazečů starších 50 let, kteří zároveň trpí některým ze zdravotních handicapů, výrazně převažuje. Navíc jejich podíl se v čase nemění, má tendenci naopak narůstat.

Výsledky analýzy ukázaly, že díky dobré ekonomické situaci v posledních letech došlo i k příznivému vývoji zaměstnanosti, což se týkalo i starší věkové skupiny osob. Na druhou stranu detailnější průzkum dostupných dat poukázal na to, že i když se absolutní počty uchazečů ve věku 50+ díky ekonomickému růstu snižovaly, skrytým problémem zůstává fakt, že podíl starších lidí na celkové skupině uchazečů nemá tendenci výrazně klesat. ÚP může své nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, VPP nebo společensky účelná pracovní místa), které jsou pro tuto cílovou skupinu vhodné, uplatňovat sice velmi cíleně a individuálně, nicméně pokud dojde k hospodářskému poklesu a opětovnému růstu nezaměstnanosti, bude se problém ztráty zaměstnání velmi pravděpodobně týkat zejména lidí ve věku 50+. Navíc lze očekávat, že dojde-li k růstu nezaměstnanosti, budou výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti poníženy ve prospěch politiky pasivní, která bude nově nezaměstnaným kompenzovat ušlý příjem. Tím pádem bude situace ještě komplikovanější, protože bude limitována možnost vytvářet místa společensky účelná nebo VPP, což omezí i uplatnění lidí ve věku 50+ .

#### **4.3. Vlastní návrhy a doporučení**

V následující kapitole je předloženo několik vlastních návrhů a doporučení, které jsou formulovány v závislosti na zjištění v předchozích kapitolách.

Dlouhodobým problémem v zaměstnávání starších osob jsou (nejen na území Zlínského kraje) předsudky zaměstnavatelů. V tomto ohledu se jako jediné možné řešení nabízí opravdu kvalitní informace, a to na obou stranách. Jak z analýzy vyplynulo, vytváření pracovních míst (VPP a společensky účelná pracovní místa) je často diskutabilní, protože se spíše než kvalita a dlouhodobost hodnotí kvantita, tedy počet vytvořených míst v daném roce. Dokonce dle stanoviska ÚP Zlínského kraje z roku 2013 vyplynulo, že na VPP bylo možné díky opatření MPSV čerpat více peněz a místa byla rychle vytvářena i tam, kde by normálně nevznikla – evidentně pouze s cílem příspěvky vyčerpat. Z toho plyne, že problémem může být to, že pracovní místa jsou vytvářena samoučelně, nesystematicky a velkým otazníkem zůstává, do jaké míry ÚP Zlínského kraje hlídá stabilitu takto vytvořeného místa a jak intenzivně s daným zaměstnavatelem spolupracuje. Podle názoru autorky totiž existuje riziko, že zaměstnavatel bude čerpat příspěvek po maximální dobu a po jejím uplynutí daného člověka propustí, aby mohl najmout jiného zaměstnance a příspěvek čerpat znovu. Mnohem účinnějším nástrojem by mohla být spolupráce ÚP se zaměstnavateli ve smyslu aktivní a průběžné diskuse, tzn. prvotní zjišťování potřeb zaměstnavatele, nastavení očekávání co se týče případného vytvoření pracovního místa, podmínek, které budou potřeba splnit k tomu, aby místo mohlo fungovat

dlouhodobě, jaký profil by měl kandidát splňovat (tomu by se pak přizpůsobovala i konkrétní doporučení seniorům), atd. Až na základě této analýzy by se dalo uvažovat o vytvoření a financování pracovního místa, přičemž kvalita adaptace, pracovní výsledky a zpětná vazba by se zjišťovaly průběžně. Tím pádem by zaměstnavatel měl menší možnosti, jak po dočerpání příspěvků zdůvodnit případné propuštění zaměstnance, pokud by se oboustranná spolupráce dle průběžných zpráv jinak vyvíjela uspokojivě a zaměstnanec se osvědčil. Podle autorky by mělo být nedostatečně zdůvodněné nebo bezpředmětné ukončování pracovních poměrů v rámci vytvořených míst dokonce sankcionováno (například formou vrácení příspěvků). Měřítkem úspěchu by tak nebyl počet vytvořených míst, ale jejich cílenost a stabilita v čase. Takto postavený systém tvorby pracovních míst by se dal relativně snadno provázat i se systémem čerpání prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Jinými slovy – na základě vyhodnocení stability vytvořeného pracovního místa by územní celek mohl čerpat určitý objem příspěvků od státu. Tím pádem by nebylo možné pasivně čerpat prostředky bez aktivního zapojení kraje do dohledu nad kvalitou vytvořeného pracovního místa.

Na trhu práce je dle názoru autorky také vhodné systematicky propagovat konkrétní zkušenosti spokojených zaměstnavatelů, kteří starší osoby zaměstnávají, připojovat příklady jejich přínosu, roli v týmu, atd. Z pohledu autorky je velmi přínosná tvorba věkově diferencovaných pracovních týmů, kde se mladší zaměstnanci mohou učit od starších a kde starší mohou zase čerpat invenci, pracovní energii a nadšení od mladších kolegů. Při podpoře zaměstnávání starších zaměstnanců je také nepochybně vhodné jakékoliv sdílení zkušeností zaměstnavatelů (například prostřednictvím online pracovních portálů a sítě LinkedIn), kteří více a efektivně využívají zkrácené pracovní úvazky nebo jiné flexibilní formy práce. Jedině konkrétní zkušenosti je možné vymýtit předsudky a obavy, které se na straně zaměstnavatelů můžou stále objevovat.

Velký prostor pro zlepšení zaměstnanosti osob ve věku 50+ má na území Zlínského kraje také systematická a aktivní podpora vzdělávání obyvatel, zejména zvyšování vzdělání starších osob. Jak bylo v práci řečeno, vzdělání je jeden z faktorů, který má velký potenciál zvýšit šance pro uplatnění na trhu práce. Rozvoj odborných znalostí a dovedností také umožní snížit bariéry v pracovní flexibilitě a napříč různými typy pozic. Jak vyplynulo z analýzy, podpora celoživotního vzdělávání je ve Zlínském kraji podprůměrná, navíc ani vysoké školy své výzkumné výsledky významněji neimplementují do praxe. Z analýz ÚP Zlínského kraje z let 2008 až 2019 také nevyplynulo, že by některý z programů a projektů vyloženě cílil na podporu vzdělávání věkové skupiny 50+, zmínit lze pouze institut klasických nebo zvolených

rekvalifikací, kdy uchazeči individuálně nebo ve spolupráci s ÚP cíleně zvyšují svou kvalifikaci. Vhodné by v tomto případě bylo například zapojení středních a vysokých škol a jejich intenzivnější spolupráce s ÚP. Vhodným řešením je například využití prostor a možností budov škol (například v odpoledních hodinách nebo o víkendech) a pod záštitou ÚP, vzdělávacích agentur i pedagogů příslušných škol pořádat vybrané kurzy, které budou dostatečně flexibilní a finančně dostupné. Vzhledem k tomu, že senioři jsou poměrně specifickou cílovou skupinou, bylo by vhodné vzdělávací programy uzpůsobit jejich potřebám a možnostem. Pokud by se jednalo například o jazykové kurzy, kurzy účetnictví, technické kurzy, kurzy zaměřené na zvládnutí IT technologií či doplnění jiných odborných znalostí, určitě by se nemělo jednat o intenzivní týdenní kurz, který by daného člověka pravděpodobně vyčerpával, demotivoval a nakonec odradil. Nalézt správnou motivaci je pro seniora daleko složitější i vzhledem k faktu, že bude poměřovat vysoké úsilí a menší benefit v podobě platu (pokud půjde o méně kvalifikovanou pozici); nutnost na kurz dojíždět a také to, zda se učení vyplatí vzhledem k tomu, že produktivní věk za pár let skončí. Daleko vhodnější by byly dlouhodobější, například půlroční, kurzy s kratší časovou dotací a naopak drobnými „domácími úkoly“, možnostmi konzultovat látku i mimo výuku, atd.

Tyto kurzy je také vhodné doplnit profesně poradenskými službami ÚP, které mohou uchazeče informovat o benefitech, které jim vzdělání přinese, např. možnost si přivydělávat i v průběhu čerpání starobního důchodu, informace o pozicích, které budou moci díky získané dovednosti vykonávat, atd. Pracovně-poradenská pracovníci by rovněž měli seniorům pomoci v zorientování se na trhu práce, narovnání svých očekávání vzhledem k tomu, jaká je realita (senioři se často snaží nalézt totožné uplatnění, jako měli předtím), atd. Velkým přínosem pro seniorní zaměstnance je také zvýšení jejich schopnosti dohledávat si informace, proto by mělo být úsilí ÚP maximálně zaměřeno i na zvyšování jejich povědomí o online prostředí a internetu obecně. Vhodným tématem v oblasti vzdělávání je také posilování finanční gramotnosti, směřované zejména na tvorbu dostatečné finanční rezervy, schopnosti překlenout nepříznivá životní období, rozeznat nevýhodné a podvodné (zejména úvěrové) nabídky a plánovat rodinný rozpočet. Osvěta týkající se (celoživotního) vzdělávání by se však neměla týkat pouze seniorů, ale měla by doprovázet všechny zaměstnance napříč pracovním životem, aby byla zajištěna připravenost lidí na poproduktivní věk.

V práci bylo také řečeno, že ekonomická aktivita starších lidí může mít i formu vlastní podnikatelské činnosti. Ač se mnoho lidí podnikání bojí, konkrétně lidé ve vyšším věku mají výhodu dlouholetých zkušeností ve svém oboru a také mohou těžit z množství kontaktů, které

se jim v průběhu pracovního života podařilo získat. Z toho důvodu je pro ně započítání podnikání jednou z variant, jak být stále ekonomicky aktivní a mít naopak výhodnější startovní pozici oproti mladším lidem bez zkušeností. Podpora podnikání je tak jednou z variant, jak efektivně naložit s prostředky z rozpočtových nebo evropských fondů. Samozřejmostí by měla být důkladná osvěta týkající se formálních záležitostí spojených s podnikáním, tj. jak zahájit podnikání, získat oprávnění, na které úřady se obrátit, jaké formální požadavky splnit, jak řešit účetnictví, jak vyřešit alespoň základní propagaci firmy, atd. Na rozdíl od společensky účelných pracovních míst nebo VPP je investice státu do podpory podnikání jednorázová nebo krátkodobá a úspěšná živnost naopak přinese státu benefity v podobě odvedení daní a dalších povinných plateb, podnikatel rovněž může vytvořit pracovní místa pro další osoby. Další možností podpory ekonomické aktivity seniorů se jeví intenzivní a systematická spolupráce se zaměstnavateli

ve Zlínském kraji, případně využití možností v odvětvích, která jsou v současné době nenaplněná z hlediska kapacit (strojírenství, pomocné práce ve výrobě, atd.). V tomto případě by se dalo uvažovat o rozšíření rekvalifikačních programů, případně podporovat vznik samostatných živností po prokázání odborné způsobilosti.

Nutno také podotknout, že budou-li senioři aktivní a tím pádem i více spokojení a méně frustrovaní, budou se pravděpodobně těšit i lepšímu zdraví a méně zatíží zdravotnický systém. Rovněž mohou jít dobrým příkladem dalším seniorům v okolí.

V souvislosti se zaměstnaností seniorů lze zmínit i další velký problém, a sice fenomén dlouhodobé nezaměstnanosti lidí, kteří zaměstnání ztratili těsně před odchodem do penze. Jak vyplynulo z předchozích analýz, nemá tato věková skupina uchazečů o zaměstnání tendenci klesat, je tomu spíše naopak. Dá se tedy očekávat, že v době ekonomické krize se bude nezaměstnanost ve větší míře týkat právě těchto zaměstnanců. Velkým problémem je fakt, že člověk může ztratit práci těsně před splněním nároku na výplatu starobního důchodu, tzn. pokud práci nenalezne a není zajištěn jiným způsobem (například dostatečným objemem vlastních úspor), může čelit vážným, až existenčním problémům. Jak uvádí ČSSZ (2020), vzniká nárok na starobní důchod lidem, kteří dosáhnou zákonem daného důchodového věku (viz kapitola 3.2.1) a mají započtenou potřebnou dobu důchodového pojištění. Důchodový věk je dán ročníkem narození a u žen počtem vychovaných dětí. Aktuálně platí pravidlo, že dosáhnou-li zaměstnanci důchodového věku, musí splnit alespoň 35 let důchodového pojištění (tedy odpracované doby včetně náhradních dob pojištění a případné doby dobrovolného důchodového pojištění). Bez splnění této podmínky není možné o důchod

požádat. V praxi se tím pádem může velmi snadno stát, že osoba, která dosáhne důchodového věku, zjistí, že nesplňuje potřebný počet měsíců pojištění. Typicky se to týká žen, které zůstaly delší dobu v domácnosti a pečovaly o děti nebo osoby, které pracují bez pracovní smlouvy (tzv. načerno). Rovněž jde o osoby pobývající delší dobu v zahraničí. Lidé mohou dle Goly (2019) v případě ztráty zaměstnání před dosažením důchodového věku zvolit variantu předčasného odchodu do důchodu, nicméně ne vždy to je výhodná varianta (je potřeba počítat s trvale nižší výší měsíčního důchodu). Jednou z variant, jak problém ztráty zaměstnání ve starším věku řešit a rovněž se vyhnout nutnosti jít do předčasného důchodu za méně výhodných podmínek, je tzv. režim předdůchodu, který umožňuje odejít do důchodu až 5 let před splněním podmínek pro přiznání klasického starobního důchodu. Varianta předdůchodu je dle Hovorky (2019) relativně málo využívaná, nicméně postupně se dostává do povědomí lidí. Je spojená s vlastní odpovědností za zajištění příjmů v důchodovém věku, protože se váže k doplňkovému penzijnímu spoření. Předdůchod tedy znamená, že lidé po dobu maximálně 5 let čerpají naspořené prostředky z vlastního penzijního připojištění. Výhodou je, že předdůchod nesníží výši starobního důchodu tak výrazně, jako předčasný důchod. Při čerpání předdůchodu se rovněž daná osoba může zaregistrovat na ÚP a čerpat podporu v nezaměstnanosti. Rovněž lze kombinovat režim předdůchodu a další výdělečnou činnost. Jde tedy o jednu z variant, jak posílit jistotu seniorních zaměstnanců, a vyhnout se zbytečnému stresu spojenému se ztrátou zaměstnání. V souvislosti s předdůchodem je tedy zapotřebí budovat dostatečnou úroveň finanční gramotnosti napříč všemi věkovými skupinami obyvatel, aby byli dostatečně motivováni spořit si na stáří a připravit si tak vlastní finanční polštář pro vykrytí nepříznivého období. To může být realizováno jak ze strany zaměstnavatelů formou pravidelných školení zaměřených na zvyšování finanční gramotnosti, vzdělávacími institucemi při tvorbě předmětů a studijních programů na všech typech škol (od základních až po vysoké), tak i ze strany dalších organizací při pořádání dobrovolných kurzů. Roli by měl hrát samozřejmě i ÚP, který by měl finanční gramotnost u uchazečů zvyšovat automaticky při rekvalifikačních kurzech nebo jiných vzdělávacích programech. V každém případě je důležité aktivní zapojení zaměstnance, zejména co se týče zvyšování vzdělání, kvalifikace, flexibility (například seznamování se s novými technologiemi), aby bylo minimalizováno riziko ztráty zaměstnání. Jinými slovy je důležité, aby příliš nezastaral životní styl seniorních zaměstnanců. Stejně tak je vhodné zapojení firem a podpora alternativních forem zaměstnávání, například formou kratších úvazků, dohod o pracích mimo pracovní poměr, atd. Každá možnost, jak pracovat a získat tak potřebné roky pro povinné pojištění potřebné pro přiznání starobního důchodu, je v tomto případě žádoucí. Alternativní

pracovní úvazky jsou z pohledu autorky o to důležitějším nástrojem podpory zaměstnávání seniorů i z toho důvodu, že do budoucna se dá očekávat vyšší procento zaměstnanců, kteří budou pracovat i po získání nároku na starobní důchod – jednoduše proto, že jim starobní důchod nebude postačovat, nebo z důvodu, že práce pro ně představuje formu seberealizace a nedílnou součást života.

V souvislosti s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti lze rovněž poukázat na aktuální vývoj týkající se epidemie koronaviru, díky které se dá v brzké době očekávat zpomalení ekonomického růstu (pesimistické odhady hovoří o vážnější hospodářské krizi). Již teď je zpomalení ekonomiky realitou a i když má ČR v porovnání s evropskými zeměmi velmi nízkou nezaměstnanost, díky které si práci najde i skupina méně kvalifikovaných či jinak rizikových osob, dá se očekávat, že firmy budou v následujícím období větší měrou propouštět, například kvůli nutnosti omezit výrobu, snížit náklady, nemožnosti vyvážet zboží, atd. Přiškrcení ekonomiky se začíná projevovat v řadě evropských zemí; například v Rakousku vzrostla nezaměstnanost na nejvyšší úroveň od roku 1946, ve Španělsku přišlo o práci necelých 900 tis. lidí. Dle odhadů společnosti Deloitte může nezaměstnanost v ČR narůst až trojnásobně, přičemž kritická situace panuje zejména v odvětví gastronomie a cestovního ruchu (Novinky.cz, 2020). V této situaci se dá očekávat, že bude prověřena skutečná efektivita dosud uplatňované politiky zaměstnanosti a odhaleny skutečné strukturální problémy. Vzhledem k dosavadnímu vývoji se předpokládá, že se nezaměstnanost v prvé řadě dotkne nejrizikovějších skupin nezaměstnaných, typicky seniorů, zdravotně postižených a nekvalifikovaných lidí. Stejně tak s největší pravděpodobností nebude k dispozici dostatek prostředků k podpoře tvorby nových pracovních míst.

## 5. Závěr

V souvislosti s nepříznivým demografickým vývojem, zejména stárnutím populace a zvyšováním počtu obyvatel v produktivním a poproduktivním věku, se problematika zaměstnanosti starší skupiny obyvatel stává stále aktuálnější a je potřeba ji zohledňovat při tvorbě strategických cílů politiky zaměstnanosti. To platí nejen pro ČR, ale prakticky pro všechny evropské země, které zaznamenávají obdobný demografický vývoj.

Cílem práce bylo zhodnocení vývoje trhu práce v ČR v období od roku 2008 do roku 2019 a zhodnocení úspěšnosti plnění strategie v oblasti zaměstnanosti, která byla nastavena v návaznosti na tzv. Strategii Evropa 2020, konkrétně se zaměřením na starší věkovou skupinu obyvatel (50 a více let).

V teoretické části byla stručně vysvětlena problematika fungování trhu práce (nabídky a poptávky po práci) a také nezaměstnanosti s důrazem na vymezení tzv. rizikových skupin nezaměstnaných, kteří jsou nejvíce náchylní k dlouhodobé nezaměstnanosti. Pozornost byla věnována postavení a charakteru starší věkové skupiny obyvatel (50 a více let) na pracovním trhu. Poslední část teoretického bloku vysvětlovala roli státní politiky zaměstnanosti (aktivních a pasivních nástrojů), ÚP České republiky a strategické směřování politiky zaměstnanosti České republiky.

Na teoretický blok navazovala praktická část, jejímž obsahem byla analýza vývoje trhu práce v České republice od roku 2008 do roku 2019 a zhodnocení úspěšnosti plnění strategie v oblasti zaměstnanosti dané Strategií Evropa 2020. V analýze byla pozornost věnována zejména starší věkové skupině obyvatel (50 a více let), včetně přístupů k řešení, které jsou na území ČR v rámci politiky zaměstnanosti aplikovány. Poslední kapitola této části se zabývala analýzou trhu práce ve vybraném regionu, a sice Zlínském kraji. Analýza byla zaměřena na rizikovou skupinu lidí ve věku 50+ s cílem identifikovat nejvýznamnější problémy a vyhodnotit vývoj trhu práce a politiky zaměstnanosti vzhledem k této rizikové skupině.

V souvislosti s hlavním cílem práce lze na tomto místě uvést nejdůležitější zjištění. ČR byla v oblasti plnění cílů daných Strategií Evropa 2020 velmi úspěšná, patřila k zemím, kterým se na rozdíl od většiny evropských zemí (a průměru EU28) v roce 2019 podařilo překonat nastavený cíl (75% zaměstnanost osob ve věku 20 až 64 let). Výrazně hůře si ČR vedla při plnění dílčího cíle (zaměstnávání osob ve věku 15 až 24 let), přičemž cíl snížit nezaměstnanost této skupiny o třetinu od roku 2010 se v roce 2019 nepodařilo naplnit. V případě zaměstnanosti méně kvalifikovaných osob se v roce 2019 ČR přibližovala naplnění strategického cíle (snížení



nezaměstnanosti méně kvalifikovaných osob o čtvrtinu oproti roku 2010), současně s tím se výsledky ČR přibližovaly evropskému průměru. Předposledním cílem je zvýšení zaměstnanosti žen minimálně na úroveň 65 %. Vzhledem k tomu, že data pro rok 2019 nebyla v databázi Eurostat dostupná, hodnocení bylo provedeno k roku předchozímu. Bylo zjištěno, že od roku 2012 rostla zaměstnanost žen v ČR rychlejším tempem, než činil evropský průměr a v roce 2018 dosáhla hodnoty 72,2 %. V roce 2018 byl tedy tento cíl splněný a při stejném vývoji se dá očekávat jako splněný i v roce 2020. Vzhledem k tématu práce byl nejdůležitějším z dílčích cílů Strategie Evropa 2020 vývoj zaměstnanosti starší věkové skupiny obyvatel (55 až 64 let), přičemž do roku 2020 mělo být dosaženo 55% úrovně zaměstnanosti. Bylo zjištěno, že tempo růstu zaměstnanosti této věkové skupiny bylo od roku 2013 rychlejší, než činil evropský průměr a v současnosti ČR (stejně jako EU28) tento strategický cíl plní; v roce 2019 činila zaměstnanost cílové skupiny 67 %. Díky těmto zjištěním se dá hovořit o tom, že politika zaměstnanosti ČR je nastavena tak, aby dlouhodobé strategické cíle ve vztahu k rizikovým skupinám osob na trhu práce naplňovala a přispívala tak k dobré ekonomické kondici země. Na základě tohoto závěru lze potvrdit hypotézu č. 1, která byla nastavena v úvodu práce: *„V současnosti (rok 2019) se daří plnit národní cíl v oblasti zaměstnanosti, který si ČR stanovila v návaznosti na hlavní cíle Strategie Evropa 2020, tj. míra zaměstnanosti starších pracovníků (55–64 let) odpovídá 55 %.“*

Pozornost byla v práci věnována také regionálnímu trhu práce (ve Zlínském kraji), přičemž vývoj trhu práce byl vyhodnocen v kontextu s charakterem a výchozími podmínkami, které jsou pro tento kraj typické. V této souvislosti je možné vyhodnotit hypotézu č. 2: *„V porovnání s Českou republikou vykazuje Zlínský kraj za období od roku 2008 do roku 2019 podprůměrnou nezaměstnanost.“* Tato hypotéza se díky provedené analýze nepotvrdila. Míra nezaměstnanosti se po celé období pohybovala nad průměrem ČR, nicméně rozdíly se začaly na konci sledovaného (2018 až 2019) období stírat a míra nezaměstnanosti se v obou územních celcích blížila 2 %.

V rámci Zlínského kraje byl vyhodnocen jednak vývoj trhu práce jako celku, a také z pohledu vybrané rizikové skupiny obyvatel (osob 50+). Zjištěny byly zejména tyto problémy:

- z pohledu krajských územních celků je podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ ve Zlínském kraji třetí nejvyšší v celorepublikovém srovnání (činí 39,3 %),
- průměrný věk obyvatel je ve Zlínském kraji relativně vysoký (u mužů 41,1 let a u žen 44,4 let), navíc postupem času roste podíl obyvatel v produktivním a poproduktivním věku a do budoucna se dá počítat se stejným vývojem,

- rovněž z hlediska průměrného věku uchazečů o zaměstnání patří Zlínský kraj k nadprůměru (průměrný věk uchazečů zde činil v roce 2018 43,1 let),
- v případě uchazečů starších 50 let byla zjištěna výrazně delší doba evidence (744 dnů), což je o 295 dnů déle, než u průměrného uchazeče; průměrná délka evidence osob nad 65 let věku je 1595 dnů, osob nad 60 let pak 766 dnů,
- pro skupinu uchazečů 50+ je typická kumulace dalších rizikových faktorů, zejména různých typů zdravotního postižení, dlouhodobé nezaměstnanosti, nízké úrovně vzdělání, atd.,
- ve Zlínském kraji je výrazně nižší úroveň průměrné mzdy, než v jiných regionech, což negativně ovlivňuje ochotu lidí pracovat, případně za prací dojíždět.

Díky tomu, že předmětem provedené analýzy bylo i detailní vyhodnocení struktury nezaměstnaných ve věku 50+, je možné potvrdit i poslední hypotézu: „*Podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 50+ byl v roce 2019 ve Zlínském kraji největší.*“. Podle zjištěných dat bylo v roce 2019 uchazečů v tomto věku 38 %; druhá nejpočetnější skupina uchazečů ve věku 40 až 49 let zajímala 22 % podíl.

Návrhem pro zlepšení stávající politiky zaměstnanosti Zlínského kraje byla například důsledná kontrola hospodaření s prostředky dosud vynakládanými na financování společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací. Z analýz vyplynulo, že není vyhodnocována kvalita a stabilita těchto míst, ale pouze kvantita, což přináší rizika cyklení míst s cílem opakovaně čerpat příspěvek. Dle názoru autorky by měl ÚP vyhodnocovat potřeby zaměstnavatelů, důsledně hlídat stabilitu dotovaného místa a aktivně získávat zpětnou vazbu ohledně práce umístěného zaměstnance, aby bylo zamezeno neodůvodněnému propouštění s cílem zaměstnat nového zaměstnance a znovu čerpat dotace. Na trhu práce by měly být systematicky propagovány konkrétní zkušenosti spokojených zaměstnavatelů, kteří starší osoby zaměstnávají a sdílet výhody alternativních pracovních úvazků vhodných pro tuto skupinu zaměstnanců.

Velký prostor pro zlepšení zaměstnanosti osob 50+ má na území Zlínského kraje také systematická a aktivní podpora vzdělávání obyvatel. Autorka navrhla intenzivnější zapojení středních a vysokých škol, sdílení vlastních prostor a možností budov škol (například v odpoledních hodinách nebo o víkendech) a pod záštitou ÚP, vzdělávacích agentur i pedagogů příslušných škol pořádat vybrané kurzy (jazyky, IT, technické obory, účetnictví, finanční gramotnost, atd.), které budou dostatečně flexibilní a finančně dostupné. Vzhledem

k tomu, že senioři jsou poměrně specifickou cílovou skupinou, bylo by vhodné vzdělávací programy uzpůsobit jejich potřebám a možnostem (přiměřená časová dotace, delší rozložení v čase, srozumitelnost výkladu, atd.).

Další možností řešení byla i podpora vlastní podnikatelské činnosti, která by zúročila dosavadní zkušenosti v oboru a šířila získaných kontaktů. Podpora podnikání je také z pohledu autorky efektivnější variantou, než pouhé subvencování pracovních míst (navíc s nejistým výsledkem co do zajištění stabilního pracovního místa). Cílem by mělo být zejména podpořit podnikatele v začátcích, například důkladnou osvětou a asistencí při formálních záležitostech, účetnictvím, poradenství při propagaci, atd. Úspěšné podnikání navíc může zajistit další pracovní místa, což je pro ekonomiku velmi přínosné.

## SEZNAM LITERATURY

### Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka a kol. *Age management: Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: AIVD ČR, 2011. ISBN 978-80-904531-2-8.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka a kol. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. ISBN 978-80-904531-5-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

DWIVEDI, D. N. *Macroeconomics: Theory and Policy*. 2<sup>nd</sup> edition. New Delhi: Tata McGraw-Hill Education, 2005. ISBN 978-0-07-058841-7.

HARASIMOVÁ, Soňa. *Makro a mikroekonomie: [studijní text pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2010. ISBN 978-80-85819-78-6.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vydání Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

HRUŠKA TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská - technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1665-4.

JANOSKI, Thomas et al. *The Causes of Structural Unemployment: Four Factors that Keep People from the Jobs they Deserve*. Cambridge: John Wiley & Sons, 2014. ISBN 978-0-7456-7027-0.

JÍROVÁ, Hana. *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. ISBN 978-80-238-9819-4.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4385-1.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOBLIHOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra a Jiří REMR. *Podpora zaměstnávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-7416-001-1.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MANKIW, Gregory. *Principles of Economics*. Volume 1. 5<sup>th</sup> edition. Harvard University: South-Western Cengage Learning, 2008. ISBN 978-0-324-58997-9.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Veřejné služby zaměstnanosti*. 1. vyd. 2010. 24 s.

NOVÁK, Václav a kol. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie*. Praha: Management Press, 2011. ISBN 978-80-7261-219.

SOUKUP, Jindřich. *Zdroje a perspektivy evropských ekonomik na počátku 21. století v kontextu soudobé globalizace*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-281-9.

ŠÁMALOVÁ, Kateřina a Igor TOMEŠ, ed. *Řízení sociálních procesů v České republice*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2018. ISBN 978-80-246-4180-5.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna a kol. *Problematica trhu práce a politiky zaměstnanosti (Studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika)*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II*. Praha: Karolinum 2008. ISBN 978-80-246-1318-5.

## Legislativa

*Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*

*Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*

## Internetové zdroje

BARTUŠKOVÁ, Hana. *8 čísel, která vám řeknou vše o nezaměstnanosti v ČR*. Investujeme.cz [online]. 2019 [cit. 2020-02-15]. Dostupné z:

<https://www.investujeme.cz/clanky/7-cisel-ktera-vam-reknou-vse-o-nezamestnanosti-v-cr/>

COZLOVÁ, Klára. *P. E. O. P. L. E. Věková diverzita a věková diskriminace v České republice* [online]. 2011 [cit. 2020-01-20]. Dostupné z:

<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/vekova-diverzita-a-vekova-diskriminace-v-ceske-republice-prehledova-informace>

Česká správa sociálního zabezpečení. *Starobní důchod, aneb na co se lidé často ptají* [online]. 2019 [cit. 2020-05-07]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/-/starobni-duchod-aneb-na-co-se-lide-casto-ptaji>

Český statistický úřad (ČSÚ). *Veřejná databáze (Tab. 151 Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity, věku a podle pohlaví)* [online]. 2011 [cit. 2019-12-10]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=SPCR151&pvokc=&katalog=30713&z=T>

Český statistický úřad (ČSÚ). *Zaměstnanost mladých do dvaceti let je minimální* [online]. 03/2016 [cit. 2019-12-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2016/03/zamestnanost-mladych-do-dvaceti-let-je-minimalni/>

Český statistický úřad (ČSÚ). *Osob ve věku 65 a více let bylo poprvé více než 2 miliony* [online]. 05/2018 [cit. 2019-09-15]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/05/osob-ve-veku-65-a-vice-let-bylo-poprve-vice-nez-2-miliony/>

Český statistický úřad (ČSÚ). *Postavení českého trhu práce v rámci EU* [online]. 2020a [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91606735/czam012920analyza.pdf/cfb74314-f765-4771-939c-cdd446a07b41?version=1.0>

Český statistický úřad (ČSÚ). *Hlavní makroekonomické ukazatele* [online]. 2020b [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/hmu\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr)

Český statistický úřad (ČSÚ). *Nejnovější ekonomické údaje* [online]. 2020c [cit. 2020-04-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualniinformace>

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). *Přehled o počtu zaměstnavatelů, pojištěnců a pojistných vztahů dle OSSZ a krajů k 30. 6. 2019* [online]. 2019 [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/documents/20143/210242/prehled-o-poctu-zamestnavatelu-pojistencu-a-poj-vztahu-dle-ossz-a-kraju-k-30\\_6\\_2019.pdf/4ffbb406-eee9-f6ca-a19c-8d7611bfd060](https://www.cssz.cz/documents/20143/210242/prehled-o-poctu-zamestnavatelu-pojistencu-a-poj-vztahu-dle-ossz-a-kraju-k-30_6_2019.pdf/4ffbb406-eee9-f6ca-a19c-8d7611bfd060)

Eurostat. *Employment rate by sex, age group 20-64* [online]. 2020a [cit. 2020-03-20]. Available on: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t202010&language=en>

Eurostat. *Employment rates by sex, age and educational attainment level* [online]. 2020b [cit. 2020-03-20]. Available on: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ergaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en)

ESF. *Opatření pro osoby 50 plus v České republice: využití zkušeností „stříbrné generace“* [online]. 2014 [cit. 2019-08-15]. Dostupné z: [https://esf2014.esfcr.cz/dap/Dokumenty/DownloadData?id=4954e9dd-4888-42e8-96eada3757440977&fn=Opatreni\\_pro\\_osoby\\_50%2B\\_CR.pdf](https://esf2014.esfcr.cz/dap/Dokumenty/DownloadData?id=4954e9dd-4888-42e8-96eada3757440977&fn=Opatreni_pro_osoby_50%2B_CR.pdf)

ESF (ESF ČR). *Metodika ekonomického přínosu zaměstnávání starších osob pro zaměstnavatele* [online]. 2014 [cit. 2020-02-23]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/Dokumenty/DownloadData?id=040cfb19-093e-43a7-8775-cd3b8b2e459a&fn=Metodika%20ekonomickeho%20prinosu%20zamestnavani%20starsich%20osob%20pro%20zam.pdf>

ESF. *Operační program zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2019-08-31]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost/-/dokument/799029>

GALUŠČÁK, Kamil. *Past nezaměstnanosti a nečinnosti*. Česká národní banka [online]. 2006 [cit. 2020-02-03]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/verejnost/servis-pro-media/autorske-clanky-rozhovory-s-predstaviteli-cnb/Past-nezamestnanosti-a-necinnosti-00001>

GOLA, Petr. *Nezaměstnanost: U žen častější...* Měsíc.cz [online]. 2006 [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-u-zen-castejsi/>

GOLA, Petr. *Jak se bude počítat předčasný důchod v roce 2020?* Finance.cz [online]. 2019 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/529195-predcasny-duchod-2020/>

HOVORKA, Jiří. *Předdůchody v roce 2019. Na penzi z vlastních úspor potřebujete statisíce korun*. Měsíc.cz [online]. 2019 [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/predduchody-v-roce-2019-na-penzi-z-vlastnich-uspor-potrebuje-statisice-korun/>

HOVORKA, Jiří a Petr KUČERA. *Kdy půjdeme do důchodu? Vláda odmítla zvýšit strop*. Peníze.cz [online]. 2019 [cit. 2020-04-01]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/starobni-duchod/409278-kdy-pujdemo-do-duchodu-vlada-odmitla-zvysit-strop>

ILMARINEN, Juhani. *Podpora aktivního stárnutí na pracovišti*. European Agency for Safety and Health at Work [online]. 2012 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

ILO (International Labour Organization). *World Employment Social Outlook* [online]. 2018 [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_615594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf)

REMR, Jiří a Jaromíra KOTÍKOVÁ. *Podpora zaměstnávání starších osob: souhrnná studie*. VÚPSV [online]. Praha, 2007 [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)

LEPIČ, Martin a kol. *Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000 – 2025*. Národní ústav pro vzdělávání [online]. 2015 [cit. 2019-09-30]. Dostupné z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Vyvoj\\_a\\_zmeny\\_kvalifikacnich\\_potreb\\_KO\\_2015prowww\\_.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Vyvoj_a_zmeny_kvalifikacnich_potreb_KO_2015prowww_.pdf)

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. 2014a [cit. 2019-08-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

MPSV. *Lidé nad 50 let budou patřit mezi klíčové hráče na trhu práce* [online]. 2014b [cit. 2019-08-20]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/33199/APZ\\_strana\\_3.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/33199/APZ_strana_3.pdf)

MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. 2019a [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MPSV. *Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně* [online]. 2019b [cit. 2019-08-22]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2018* [online]. 2019c [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+v+roce+2018.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a>

MPSV. *Vyloučené lokality: Nezaměstnanost* [online]. 2019d [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/vyzkum/docDetail.aspx?docid=21675830&docType=ART>

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti (rok 2000 až 2018)* [online]. 2020 [cit. 2020-02-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/situace-na-trhu-prace>

Novinky.cz. *Nezaměstnanost zatím neroste, v dubnu se to podle analytiků prudce změní*. 2020 [cit. 2020-04-21]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/ekonomika/clanek/analytici-nezamestnanost-v-breznu-muze-vyskocit-na-43-procenta-40319415>

OECD. *Ageing Populations: High Time for Action* [online]. 2005 [cit. 2019-08-18]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/34600619.pdf>

PROCHÁZKA, Jakub. *Podzim v rozpuku: Pětina seniorů chce začít podnikat*. Euro [online]. 2018 [cit. 2020-03-22]. <https://www.euro.cz/byznys/podzim-v-rozpuku-petina-senioru-chce-zacit-podnikat-1411696>



SIROVÁTKA, Tomáš a kol. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu* [online]. Praha: VÚPSV – výzkumné centrum Brno, 2003 [cit. 2019-08-12]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz\\_zav.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf)

SOBOTKOVÁ, Michaela. *Příspěvky na zaměstnávání lidí nad 50 let*. Portál Pohoda [online]. 2015 [cit. 2019-08-15]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/prispevky-na-zamestnavani-lidi-nad-50-let/>

SVOBODA, Radovan. *Věková hranice odchodu do starobního důchodu v zemích EU*. Evropská sociální politika [online]. 2014 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: <http://www.duchodova-komise.cz/wp-content/uploads/2015/03/R.-Svoboda-V%C4%Bkov%C3%A1-hranice-odchodu-do-d%C5%AFchodu-v-zem%C3%ADch-EU-Svoboda-30.-%C4%8Dervence-2014.pdf>

STEM – Středisko empirických výzkumů. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce* [online]. 2006 [cit. 2019-09-30]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_nad\\_50\\_let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50_let.pdf)

URBANCOVÁ, Hana. *Vzdělávání zaměstnanců. Práce a mzda* [online]. 2019 [cit. 2020-03-04]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vzdelavani-zamestnancu>

Úřad práce ČR. *V padesáti letech pracovní život nekončí*. Státní správa.cz [online]. 2015 [cit. 2019-08-30]. Dostupné z: [https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/v\\_padesati\\_letech\\_pracovni\\_zivot\\_nekonci\\_15032307\\_13853666](https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/v_padesati_letech_pracovni_zivot_nekonci_15032307_13853666)

Úřad práce ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019* [online]. 2019 [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/909169/Rocni\\_LBK\\_2018.pdf/19ba6914-ad3a-d7e9-270e-908c4bf2ec59](https://www.uradprace.cz/documents/37855/909169/Rocni_LBK_2018.pdf/19ba6914-ad3a-d7e9-270e-908c4bf2ec59)

Úřad práce ČR: *Nová šance v ZK* [online]. 2020a [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/nova-sance-ve-zk>

Úřad práce ČR: *Zvolená rekvalifikace* [online]. 2020b [cit. 2020-04-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zvolena-rekvalifikace-1>

Úřad práce ČR (Krajská pobočka ve Zlíně). *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008 až 2019: Zlínský kraj* [online]. 2020 [cit. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-zlk>

Úřad vlády ČR. *Národní program reforem České republiky 2012* [online]. 2012 [cit. 2019-09-29]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR\\_2012\\_FINAL\\_CZ\\_15052012.pdf](https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR_2012_FINAL_CZ_15052012.pdf)

Vláda ČR. *(Ne)zaměstnanost v Evropě* [online]. 2014 [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/aktualne/nezamestnanost-v-evrope-125377/>

Zlínský kraj. *Lidé* [online]. 2020a [cit.2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/lide-cl-3775.html>

Zlínský kraj. *Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 – 2020* [online]. 2020b [cit. 2020-03-04]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/strategie-rozvoje-zlinskeho-kraje-2009-2020-srz--cl-680.html>

Zlínský kraj. *Základní charakteristika kraje* [online]. 2020c [cit. 2020-03-04]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/zakladni-charakteristika-kraje-cl-3685.html>

## SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ESF	ESF
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
IT	Informační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro spolupráci a hospodářský rozvoj
STEM	Středisko empirických výzkumů
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

## SEZNAM TABULEK

Tab. 4.1: Počet vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce (VPP) ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2019 .....	59
--	----

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 2.1: Srovnání věkového rozložení obyvatel v roce 2010 a 2050 (v tis.).....	17
Graf 3.1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR a EU v letech 2006 až 2019 (v %) .....	31
Graf 3.2: Vývoj zaměstnanosti žen v ČR a EU28 v letech 2008 – 2018 (v %) .....	33
Graf 3.3: Vývoj zaměstnanosti osob ve věku 15-24 let v EU28 a ČR v letech 2008 až 2019 (v %)....	34
Graf 3.4: Vývoj zaměstnanosti méně kvalifikovaných osob (20-64 let) v EU28 a ČR v letech 2008 až 2019 (v %).....	35
Graf 3.5: Vývoj zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v EU28 a ČR v letech 2008 až 2019 (v %)....	36
Graf 3.6: Vývoj nezaměstnanosti osob ve věku 50-64 let v EU28 a ČR v letech 2008 až 2018 (v %)37	
Graf 3.7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání vybraných věkových skupin v ČR v letech 2009 až 2018 (v tis.).....	39
Graf 3.8: Vývoj nezaměstnanosti a podílu uchazečů o zaměstnání (věková skupina 50+) v ČR v letech 2000 až 2019 (v %) .....	41
Graf 3.9: Srovnání rizikovosti skupin na trhu práce .....	43
Graf 3.10: Porovnání vývoje trhu práce v ČR a ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2019 (v %) .....	49
Graf 3.11: Struktura věku uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2019 (v %) ....	51
Graf 4.1: Struktura uchazečů ve Zlínském kraji podle věku (stav k 31. 12. 2019).....	52
Graf 4.2: Struktura uchazečů z pohledu rizikových skupin nezaměstnaných ve Zlínském kraji v letech 2013 až 2019 (v %) .....	53
Graf 4.3: Vývoj absolutního a relativního počtu uchazečů ve věku 50+ ve Zlínském kraji z pohledu doby evidence u ÚP (2014 až 2019).....	54
Graf 4.4: Vývoj absolutního a relativního počtu vybraných věkových skupin uchazečů se ZP ve Zlínském kraji (2014 až 2019).....	55
Graf 4.5: Vývoj absolutního a relativního počtu uchazečů ve věku 50+ ve Zlínském kraji z hlediska vzdělání (2014 až 2019).....	56
Graf 4.6: Vývoj výdajů Zlínského kraje na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti v letech 2008 až 2019 (v tis. Kč) .....	58

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mě požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27.4.2020 .....

  
.....  
jméno a příjmení studenta